

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2012

Bc. Martina Kašíková

Technická univerzita v Liberci

Ekonomická fakulta

Studijní program: **N 6208 – Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**

Vývoj nezaměstnanosti v ČR a Maďarsku a její dopady na podnikatelskou sféru

Unemployment Development in the Czech Republic and Hungary and its Impacts on Business Sector

DP – PE – KEK – 2012 – 33
Martina Kašíková

Vedoucí práce: PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D.
Konzultant: Ing. Miroslava Lungová, Ph.D.

Počet stran: 80 Počet příloh: 4

Datum odevzdání: 4. května 2012

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 4. května 2012

Martina Kašíková

Anotace

Cílem mé diplomové práce je provést analýzu nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v České republice a v Jižním Zadunají v Maďarské republice a jejich vzájemné porovnání. V první části práce jsou definovány základní pojmy vztahující se k trhu práce a nezaměstnanosti a politice zaměstnanosti. Druhá část práce se věnuje analýze nezaměstnanosti z pohledu věkového složení obyvatel, vzdělanostní struktury obyvatel, míře nezaměstnanosti podle pohlaví a řeší zaměstnanost v jednotlivých odvětvích. V neposlední řadě se zabývá nezaměstnaností v jednotlivých okresech a jsou navrženy možnosti řešení nezaměstnanosti a řeší nezaměstnanost z pohledu firem. Poslední kapitola je věnována porovnání vývoje nezaměstnanosti v regionech a vyhodnocuje současné postavení krajů v rámci státu a Evropy.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, Zlínský kraj, Jižní Zadunají, věkové složení obyvatelstva, vzdělanostní struktura, společnost, trh práce, sektor, pohlaví

Annotation

The aim of my thesis is to analyze unemployment in the Zlín Region in the Czech Republic and South Transdanubia in Hungary and their mutual comparison. The first part defines the basic concepts related to the labour market and unemployment and employment policy. The second part is devoted to the analysis of unemployment in terms of age structure of population, the educational structure of the population, unemployment rates by sex and resolves employment in various sectors and solve unemployment from the perspective of companies. Last chapter is devoted comparison of unemployment in the regions and evaluates the current position of regions within the country and Europe.

Key Words

Unemployment, Zlín region, Southern Transdanubia, age of the population, educational structure, company, labour market, sector, gender

Obsah

Seznam zkratk	10
Seznam tabulek	11
Seznam obrázků	12
Úvod	13
1. Trh práce	15
1.1 Nabídka práce	15
1.2 Poptávka po práci.....	16
1.3 Rovnováha na trhu práce	16
2. Politika zaměstnanosti	18
2.1 Pasivní politika zaměstnanosti	18
2.2 Aktivní politika zaměstnanosti	19
2.3 Organizace ovlivňující trh práce	19
3. Nezaměstnanost	23
3.1 Měření nezaměstnanosti	23
3.2 Metody užívání k měření nezaměstnanosti	26
3.3 Druhy nezaměstnanosti	27
3.4 Důsledky nezaměstnanosti	29
3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných	30
4. Phillipsova křivka	33
4.1 Původní mzdová Phillipsova křivka	33
4.2 Modifikovaná Phillipsova křivka.....	34
4.3 Friedmanovo a Phelpsovo rozšíření mzdové Phillipsovy křivky	35
4.4 Krátkodobá Phillipsova křivka	36
4.5 Dlouhodobá Phillipsova křivka	37
5. Charakteristika Zlínského kraje	38
5.1 Trh práce v České republice	40
5.2 Věkové složení obyvatel Zlínského kraje	41
5.3 Vzdělanostní struktura obyvatel ve Zlínském kraji	42
5.4 Zaměstnání podle sektoru	44

5.5	Nezaměstnanost ve Zlínském kraji	45
5.6	Firmy ve Zlínském kraji	49
6.	Charakteristika Jižního Zadunají	52
6.1	Trh práce v Maďarsku	54
6.2	Věkové složení obyvatel Jižního Zadunají	54
6.3	Vzdělanostní struktura obyvatel v Jižním Zadunají	55
6.4	Zaměstnání podle sektoru	56
6.5	Nezaměstnanost v Jižním Zadunají	58
6.6	Firmy v Jižním Zadunají	61
7.	Komparace nezaměstnanosti Zlínského kraje a Jižního Zadunají.....	64
	Závěr	69
	Seznam použité literatury	72
	Seznam příloh	76

Seznam zkratek

a.s.	akciová společnost
ČR	Česká republika
EHP	Evropský hospodářský fond
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HNP	Hrubý národní produkt
HUF	Maďarský forint
Kč	korun českých
km	kilometr
např.	například
OPPA	Operační program Praha - Adaptabilita
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
OP VK	Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
tis.	tisíc
TUL	Technická univerzita v Liberci
tzv.	takzvanou
ÚP	úřad práce

Seznam tabulek

Tabulka 1: Věkové složení obyvatel Zlínského kraje	41
Tabulka 2: Nezaměstnanost ve Zlínském kraji (v %).....	46
Tabulka 3: Věkové složení obyvatel Jižního Zadunají.....	55
Tabulka 4: Nezaměstnanost v okresech Jižního Zadunají (v %).....	58
Tabulka 5: Vývoj počtu firem	62

Seznam obrázků

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce	17
Obrázek 2: Původní mzdová Phillipsova křivka	33
Obrázek 3: Modifikovaná Phillipsova křivka.....	34
Obrázek 4: Krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka.....	36
Obrázek 5: Zlínský kraj	39
Obrázek 6: Vzdělání populace ve Zlínském kraji	42
Obrázek 7: Struktura zaměstnanosti podle vzdělání.....	43
Obrázek 8: Zaměstnání obyvatel podle sektorů (v %)	44
Obrázek 9: Nezaměstnanost v okresech Zlínského kraje	46
Obrázek 10: Nezaměstnanost podle pohlaví ve Zlínském kraji	48
Obrázek 11: Regiony Maďarska.....	53
Obrázek 12: Regiony Jižního Zadunají	53
Obrázek 13: Struktura zaměstnanosti dle vzdělání v Jižním Zadunají.....	56
Obrázek 14: Zaměstnanost v regionu Jižního Zadunají (v %)	57
Obrázek 15: Nezaměstnanost v okresech Jižního Zadunají	59
Obrázek 16: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví	60
Obrázek 17: Porovnání míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a Jižním Zadunají	65
Obrázek 18: Porovnání nezaměstnanosti mužů a žen v roce 2004 a 2010 (v %).....	66
Obrázek 19: Struktura vzdělanosti	67

Úvod

Nezaměstnanost je jedním z klíčových a často diskutovaných problémů současnosti, a to nejen z hlediska ekonomického, ale také politického a sociálního. Je to problém, který se dotýká každého z nás, neboť důsledky ovlivňují nejen jednotlivce, ale také rodinu a celou společnost. Růst nezaměstnanosti vede k zatížení státního rozpočtu a znamená snížení životní úrovně nezaměstnaných. Důležitá je státní politika zaměstnanosti, která se zabývá především vytvářením nových pracovních míst a zabezpečením životních potřeb dočasně nezaměstnaných formou podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Tyto aktivity jsou financovány ze státního rozpočtu nebo v rámci programů Evropského sociálního fondu. Část nezaměstnaných tvoří i lidé, kteří nechtějí pracovat a spoléhají na systém sociálních dávek, což vede jen k zatížení státního rozpočtu.

Cílem této práce je analýza vývoje trhu práce a nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v jednom z regionů Maďarské republiky, konkrétně Jižního Zadunají, a jejich vzájemné porovnání v období 2004 – 2011.

První část práce je věnována charakteristice nezaměstnanosti a trhu práce. Zabývá se způsoby měření nezaměstnanosti, jejími příčinami, důsledky a druhy nezaměstnanosti, vývojem a uplatněním Phillipsovy křivky, nabídkou a poptávkou na trhu práce. Je zde zmiňována státní politika nezaměstnanosti, organizace, které působí na trhu práce a nejsou opomenuty rizikové skupiny nezaměstnaných.

Druhá část práce je věnována popisu a analýze nezaměstnanosti a ve dvou zmiňovaných regionech. Na základě statistických údajů z regionů jsou určeny a následně porovnány hlavní příčiny nezaměstnanosti v těchto krajích a její důsledky. Dále je zde zahrnuta problematika dokazování vzájemné závislosti mezi strukturou vzdělanosti a mírou nezaměstnanosti a dále zastoupením obyvatelstva dle pohlaví, dle věku a struktury odvětví v rámci nezaměstnanosti. V neposlední řadě je na tuto problematiku nahlíženo z pohledu firem, jak se míra nezaměstnanosti odráží v podnikatelském prostředí.

Závěrečná část se zabývá komparací výsledků analýz nezaměstnanosti ve zmiňovaných regionech a prezentací závěrů z toho vyplývajících, porovnáním obou krajů, kde je nezaměstnanost větším problémem a z jaké důvodu.

Při zpracování této práce byla potřebná data čerpána z Českého statistického úřadu, úřadu práce České republiky a z Maďarského statistického úřadu. Pro účely této práce bylo zvoleno období 2004-2011.

1. Trh práce

Trh práce zajišťuje produkci a distribuci práce formou směnných vztahů mezi domácnostmi, které práci nabízejí a mezi firmami, které práci poptávají. Výsledkem interakce nabídky a poptávky je cena tohoto výrobního faktoru – mzda. Trh práce představuje v tržním systému mechanismus, v jehož rámci jsou simultánně řešeny dva alokační problémy:

- firmám (výrobceům) musí být nabídnuta požadovaná struktura pracovních sil
- zaměstnaným pracovním silám musí být, podle jejich podílu na vyrobené produkci, poskytnut peněžní příjem (Vlček, 2011).

1.1 Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí počet pracovníků nebo také počet odpracovaných hodin. Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času (Jírová, 1999).

Hlavní determinanty nabídkové strany trhu práce jsou:

- reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň
- majetkové poměry domácnosti
- mimopracovní příjmy
- demografický vývoj, tedy počet obyvatel, věková struktura obyvatelstva
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva
- pracovní zvyky, kultura a tradice (Němec, 2002).

1.2 Poptávka po práci

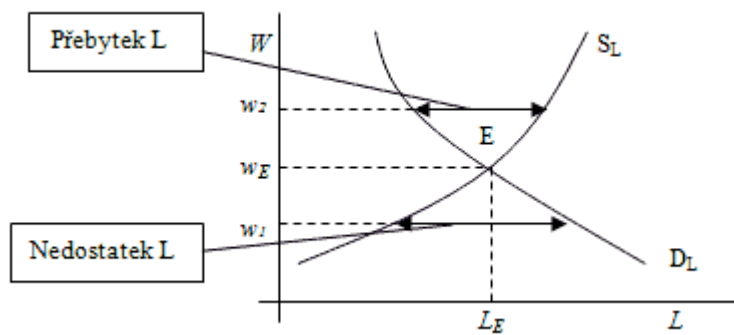
Poptávka po práci je tzv. odvozenou poptávkou, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích. Firmy se chovají tak, aby maximalizovaly zisk pro své vlastníky, tedy domácnosti. Formování poptávky po práci firmami vychází z kriteria maximalizace zisku firmy (Mach, 2001). Firma nacházející se v rovnováze a zároveň maximalizující zisk zaměstnává pracovníky až do bodu, kdy příjem z mezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci (Jírová, 1999).

Hlavní determinanty poptávkové strany trhu práce jsou.

- cena práce, výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu
- poptávka po produktech a službách a jejich cena
- produktivita práce
- ceny ostatních vstupů
- očekávané budoucí tržby
- volná disponibilní pracovní síla na trhu práce (Němec, 2002)

1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává, když se střetne nabídka práce s poptávkou po práci, vzniká při určité výši mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdě, a při určitém množství práce. Křivka agregátní poptávky klesá zleva doprava, což vyjadřuje fakt, že s poklesem reálné mzdy firmy poptávají větší množství práce. Množství nabízené práce zobrazuje pozitivně skloněná křivka agregátní nabídky práce a vyjadřuje skutečnost, že s růstem reálné mzdy roste množství nabízené práce. Bod E je bodem rovnováhy na trhu práce při plné zaměstnanosti a rovnovážné reálné mzdě, která vyčišťuje trh práce. (Mach, 2001).



Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: Mach, Makroekonomie II, 2001, s. 250

2. Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je charakterizována jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Cílem politiky zaměstnanosti je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti (Kotýnková a Němec, 2003).

Politika zaměstnanosti se orientuje na tyto aktivity rozvoj infrastruktury trhu práce – prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady práce, personální agentury) zabezpečuje dokonalejší informovanost o volných pracovních místech, o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která je při značné segmentaci trhu práce nezbytná.

Podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních příležitostí – poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů. Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly – přispívá ke snížení nezaměstnanosti organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů. Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zabývá podporou občanů, kteří ztratili své zaměstnání. Patří sem zejména systém podpor v nezaměstnanosti, mezi které patří odstupné, mající charakter jednorázového zaopatření, podpora v nezaměstnanosti, konstruovaná jako pravidelně se opakující dávka sociálního pojištění a pomoc v nezaměstnanosti, s konstrukcí peněžité dávky sociální pomoci, v závislosti na výdělku, příjmech či všech prostředcích nezaměstnaného

K dalším možnostem pasivní politiky nezaměstnanosti patří stimulace předčasného odchodu do důchodu (Winkler a Wildmannová, 1999).

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména dva, zvýšení zaměstnanosti takovým způsobem, aby se citelně nezvýšila inflace. Druhým cílem aktivní politiky zaměstnanosti je změna ve struktuře nezaměstnaných.

Mezi nástroje, které jsou využívány při aktivní politice zaměstnanosti, patří veřejné služby zaměstnanosti – do této skupiny nástrojů je řazeno zprostředkování práce, intenzivní poradenství a kurzy, podpora pracovní mobility. Tyto služby jsou organizovány sítí veřejných institucí, které zajišťují informování, poradenství a umísťování nezaměstnaných. Dalšími nástroji jsou pracovní příprava a výcvik – jsou rozlišovány dva typy. Jedná se o selektivní přípravu a výcvik, která řeší specifické problémy, s nimiž se setkávají určité skupiny nezaměstnaných a zaměstnavatelů. Druhou skupinou je všeobecně zaměřená příprava, jejímž cílem je zvyšovat připravenost a kvalitu pracovní síly jako celku. Programy pro nezaměstnanou mládež – jedná se o programy, jejichž smyslem je usnadnit přechod ze školy do zaměstnání, spočívá ve zvýšení podílu středoškolsky vzdělaných lidí a rozvinutí výcviku spojeného s pracovní praxí v podnicích.

Podpora tvorby nových pracovních míst – lze je rozdělit do tří programů, jsou reprezentovány programy pro podporu vzniku regulérních pracovních míst v soukromém sektoru, podpora samostatně podnikajících osob a přímá tvorba pracovních příležitostí ve veřejném sektoru. Důležité jsou i programy pro handicapované – „handicap“ znamená znevýhodnění na trhu práce, tyto programy se zabývají pomocí „handicapovaným“ zařadit se do pracovního procesu, součástí těchto programů je vytváření chráněných dílen, kde jsou vytvořeny specifické pracovní podmínky podle potřeb pracovníků (Winkler a Wildmannová, 1999).

2.3 Organizace ovlivňující trh práce

V rámci Evropské unie působí Evropský sociální fond a síť Eures, na celostátní úrovni Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, na regionální úrovni působí Úřady práce a personální agentury.

ESF

Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osoba rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Hlavní cíle Evropského sociálního fondu jsou:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trhu práce
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- celoživotní vzdělávání
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení přístupu a účasti žensk na trhu práce
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

V České republice jsou realizovány tyto programy:

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. OP LZZ spadá mezi víceúčelové tematické operační programy, je financován především z prostředků cíle Konvergence.

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je víceletým tematickým programem spadajícím pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, v jehož rámci je možné v programovacím období 2007-2013 čerpat finanční prostředky

z Evropského sociálního fondu. OP VK se zaměřuje na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání v jeho rozmanitých formách s důrazem na komplexní systém celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulace spolupráce participujících subjektů.

Operační program Praha – Adaptabilita je zaměřen na zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. OPPA se specializuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení na území hlavního města Prahy, jež nemůže využívat prostředky z fondů EU určených ostatním krajům ČR (Evropský sociální fond v ČR).

Eures

Účelem sítě Eures je poskytovat informace, poradenství a služby v oblasti náboru a vyhledávání pracovních míst pracovníkům, zaměstnavatelům i všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu osob.

Eures disponuje sítí více než 850 poradců, kteří jsou v každodenním kontaktu s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli po celé Evropě. Důležitou roli sehrává také v příhraničních regionech, kde slouží k poskytování informací o nejrůznějších problémech souvisejících s příhraničním dojížděním za prací, s nimiž se mohou potýkat pracovníci i zaměstnavatelé a napomáhá jejich vyřešení.

Síť Eures, která vznikla v roce 1993, je výsledkem spolupráce Evropské komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států EHP (zemí EU a Norska, Islandu a Lichtenštejnska) a dalších partnerských organizací. Do spolupráce v rámci sítě Eures je zapojeno také Švýcarsko. Síť Eures čerpá ze společných zdrojů členů Eures a partnerských organizací, díky čemuž může pracovníkům i zaměstnavatelům poskytovat vysoce kvalitní služby. (Eures).

Databáze sítě Eures nabízí širokou škálu povolání v zemích Evropy, které lze v databázi vyhledat. Každé oznámení o volném pracovním místě obsahuje informace, jak se o něj ucházet a na koho by se měl uchazeč obrátit. Databáze je aktualizována každý den.

V síti Eures je možnost registrace, která přináší možnost vložit do databáze svůj životopis, přeložit jej do jiných jazyků a nechat si zasílat emailová upozornění o hledaných a nových pracovních místech.

Zaměstnavatelé mají možnost zde zveřejnit nabídku volného pracovního místa a získávají přístup k životopisům uchazečů (Eures).

Úřady práce

Úřad práce poskytuje všem občanům služby z oblasti zaměstnání a pracovních možností. Především poskytuje informace o volných pracovních místech v České republice a zemích EU, informuje o situaci na trhu práce, o podmínkách zaměstnání v zahraničí a také možnostech dalšího vzdělání a rekvalifikací.

Personální agentury

Personální agentury mohou provádět zprostředkování zaměstnání v domácí zemi a pomoci při zprostředkování zaměstnání v zahraničí. Personální agentury mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost, zaměřenou na zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele. Personální agentury spolupracují s úřady práce při řešení situace na trhu práce. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury provádět bezplatně nebo za finanční odměnu.

3. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je velmi složitým společenským problémem s mnohými důsledky. Ztráta zaměstnání je téměř pro všechny osoby, které se s tímto problémem setkají, nepříjemnou událostí. Ve většině případů znamená pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti, ztrátu vztahů a kontaktů. Pro drtivou většinu lidí je práce zdrojem osobního důchodu, ale i smysluplnou činností naplňující část jejich času. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích a být tak plnohodnotným členem společnosti. (Brožová, 2003).

Nezaměstnanost je definována jako stav, který nastává, jestliže lidé, kteří aktivně hledají práci v období posledních čtyř týdnů, ji nemohou najít. Za nezaměstnané se považují všechny osoby patnáctileté a starší (do důchodového věku), které splňují tři podmínky: nemají ve sledovaném období placené zaměstnání ani sebezaměstnání, aktivně hledají práci a jsou připraveny k nástupu do zaměstnání během určité doby, např. 14 dnů (Helísek, 2002).

3.1 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti (vždy udávána k určitému období a určité zemi) je měřena jako poměr nezaměstnaných osob k pracovní síle. Pracovní sílu tvoří zaměstnané osoby a nezaměstnané osoby, které aktivně hledají práci. Míra nezaměstnanosti je vyjádřena

$$u = (U / E+U) * 100 = U/L * 100$$

u míra nezaměstnanosti

U ... nezaměstnané osoby

L ... pracovní síla

E ... zaměstnané osoby

Míra účasti, resp. koeficient pracovní participace, je definována jako poměr pracovních sil, tedy ekonomicky aktivního obyvatelstva k počtu osob v produktivním věku, vyjádřena vzorcem

$$L_p = L/F$$

L_p ... koeficient pracovní participace

F ... počet osob v produktivním věku (Brčák a Sekerka, 2010).

Lidé, kteří tvoří pracovní sílu, ale nesplňují požadavky dle definice nezaměstnanosti, jsou považováni za ekonomicky neaktivní osoby, touto skupinou jsou studenti, ženy v domácnosti, penzisté, osoby, které aktivně nehledají práci (Vlček, 2009).

Specifické míry nezaměstnanosti

Existují jiná měřítka nezaměstnanosti, než je běžně užívaná míra nezaměstnanosti. Zde je uvedeno sedm různých ukazatelů specifické míry:

- míra dlouhodobé nezaměstnanosti – vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných déle než 13 týdnů k celkovému počtu pracovních sil
- míra propuštěných z práce – udává počet lidí, kteří právě ztratili zaměstnání, k celkové pracovní síle
- míra nezaměstnaných starších 25 let (při dosažení věku 26 let, člověk již nemá statut a výhody studenta) – udává podíl nezaměstnaných starších 25 let ku počtu pracovních sil starších 25 let.
- míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání – zahrnuje ty, kdo hledají zaměstnání na plný pracovní úvazek
- běžná míra nezaměstnanosti – udává podíl všech nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil

- míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu – zahrnuje ty, kdo hledají úplné zaměstnání a polovinu těch, kteří hledají práci na zkrácený pracovní úvazek a polovinu těch, kteří již na zkrácený pracovní úvazek pracují
- míra zohledňující rezignované pracovníky – bere v úvahu ty, kteří již zaměstnání aktivně nehledají (Jírová, 1999).

Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozenou mírou nezaměstnanosti se rozumí taková úroveň nezaměstnanosti, při které se jednotlivé segmenty trhu práce nacházejí v rovnováze. U některých může být vykazována převaha poptávky a volných pracovních míst a v jiných naopak převaha nabídky a s tím spojená nezaměstnanost. Při této úrovni nezaměstnanosti jsou působící síly na ceny i mzdy jsou v rovnovážném stavu. Hodnota přirozené míry nezaměstnanosti souvisí s řadou specifických faktorů – těmi mohou být např. možnosti utváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků, možnost rekvalifikací, motivace k přijímání nových pracovních míst, poměry ve frikční a sezonní nezaměstnanosti. Některé jiné zdroje hovoří také o „funkční nezaměstnanosti“. Ta je všeobecně považována za ekonomicky i sociálně pozitivní, protože nezpůsobuje sociální krize (Sojka Milan, Malá encyklopedie moderní ekonomie).

Je možno uvést dvě obecné determinanty přirozené míry nezaměstnanosti a to, že hledání práce vyžaduje čas a druhou determinantou je nepružnost nominálních mezd, a tedy fakt, že reálné mzdy nemohou klesnout (z různých příčin) okamžitě či vůbec na úroveň, která vyčišťuje trh práce, což způsobuje převis nabídky práce nad poptávkou po práci firem (Mach, 2001).

3.2 Metody užívání k měření nezaměstnanosti

V České republice jsou užívány k měření nezaměstnanosti obecná míra nezaměstnanosti a míra registrované nezaměstnanosti.

Míra registrované nezaměstnanosti je vypočtena jako podíl vyjádřený v procentech, kde v čitateli je počet dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU (EHP), vedených úřady práce podle bydliště uchazeče ke konci sledovaného období. Jedná se o evidované nezaměstnané, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí do zaměstnání a při nabídce vhodného pracovního místa mohou ihned nastoupit do zaměstnání. Jmenovatel tvoří pracovní sílu tj. počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrového šetření pracovních sil a počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP a cizinců s platným živnostenským oprávněním a také přesná evidence registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU, vedená úřady práce podle bydliště uchazeče. Údaje o nezaměstnanosti jsou převzaty z informačního systému Ministerstva práce a sociálních věcí (podle evidence úřadů práce). Neumístění uchazeči o práci jsou občané trvale bydlící na příslušném území, kteří nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu k zaměstnavateli, ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a požádali úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. Zdrojem jsou měsíční statistiky úřadu práce.

Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle (součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných). Ukazatel vychází z výběrového šetření pracovních sil, které je prováděno náhodně ve vybraných bytech. Všechny zjištěné údaje jsou převáženy k celkovému počtu obyvatel dle pohlaví, věkových skupin a okresů ČR. Do počtu zaměstnaných jsou zahrnuty všechny osoby patnáctileté a starší, které během referenčního týdne příslušely mezi zaměstnance, členy produkčních družstev, sebezaměstnané, zaměstnavatele a osoby starající se o rodinné příslušníky. Za nezaměstnané se považují všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období byly bez práce, aktivně ji hledaly a byly připraveny k nástupu do zaměstnání nejpozději do

14 dnů. Skutečná hodnota všech charakteristik z výběrového šetření pracovních sil leží s 95% pravděpodobností v intervalu spolehlivosti pro dané období. (ČSÚ)

V evropských statistikách se dále setkáváme s měřením míry zaměstnanosti, která však v České republice není mnoho využívána.

Míra zaměstnanosti se vypočítá vydělením počtu zaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let k celkovému počtu populace ve stejné věkové skupině. (Eurostat)

3.3 Druhy nezaměstnanosti

Existuje několik druhů nezaměstnanosti, které budou postupně vysvětleny v této části práce.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost se vyskytuje v důsledku mobility pracovníků. Lidé opouštějí své zaměstnání a hledají nové, ale v důsledku nedokonalých informací o volných pracovních místech trvá hledání nového zaměstnání určitou dobu. Frikční nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti. Doba nezaměstnanosti je relativně krátká. Frikčně nezaměstnaní jsou dobrovolně nezaměstnaní a jejich hledání atraktivnější a lépe placené práce je prospěšné pro ně samotné, pro podnikatele i pro celou efektivnost ekonomiky (Vlček, 2009).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká, jestliže v daném období existuje v dané zemi nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy profesí a volnými pracovními místy v dané zemi na straně jedné a existující kvalifikací a uzemní alokací pracovních sil na straně druhé. Strukturální nezaměstnanost je důsledkem toho, že některá odvětví expandují, zatímco jiná odvětví upadají. Dochází ke změnám skladby poptávky po práci mezi odvětvími a oblastmi. (Brčák a Sekerka, 2010).

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost začíná vznikat v době, kdy ekonomika opouští fázi vrcholu a přechází do fáze kontrakce (krize) a klesá celková poptávka po pracovní síle. Objevuje se díky nedostatečné úrovni agregátní poptávky po statcích. Firmy realizují menší objem produkce, klesají tržby a zvětšují se zásoby. Narůstají problémy s financováním, a tudíž dochází ke snížení cen produkce. Dochází ke snižování počtu pracovníků a mezd, v důsledku snížení produkce se nevytváří dostatek pracovních míst a vzniká nezaměstnanost. (Vlček, 2009).

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je spojena s přírodním cyklem, teda se střídáním ročních dob. Je spojena zejména se stavebnictvím, se službami (zejména spojenými s turistikou a cestováním) a také se zemědělstvím (Mareš, 2002).

Dobrovolná nezaměstnanost

Je způsobena tím, že pracovníci hledají práci, ovšem za vyšší mzdu, než je aktuálně nabízena na trhu práce, přestože poptávka firem po práci je dostatečná. Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké mají nezaměstnaní alternativní možnosti, jedná se např. o podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li tyto podpory nízké a doba trvání krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou lidé lépe motivováni k tomu, aby si našli zaměstnání. Naopak, je-li podpora v nezaměstnanosti vysoká, motivace najít si zaměstnání je menší.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu převládá (někdy i za mzdu nižší), avšak nemohou ji najít. Mnohdy odbory prosazují vysoké mzdy a tak brání vzniku nových pracovních míst. Nedobrovolná nezaměstnanost se stává pro člověka zdrojem existenčních potíží, ale i pocitu zklamání a beznaděje. Příčinou nedobrovolné

nezaměstnanosti se může stát i uzákoněná minimální mzda. Stát stanoví minimální mzdu a zaměstnavatelé nesmí nikomu platit nižší mzdu než státem stanovenou.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Skutečným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, která může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty. Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy mění z nedobrovolné na dobrovolnou, protože je-li člověk dlouho nezaměstnaný, mění se jeho způsob života i jeho postoje k zaměstnání. Někdy lidé ztrácejí naději a zvykají si na skromnější život ze státních podpor, než by hledali nové zaměstnání (Holman, 2011).

Skrytá nezaměstnanost

Jsou zde zachyceni jedinci, z jejichž postavení není jednoznačné, zda by měli být zohledněni mezi nezaměstnanými. Jedná se o pracovníky se zkráceným pracovním úvazkem a osoby vyloučené z pracovní činnosti, např. dlouhodobě nezaměstnaní, kteří již přestali hledat práci (Helísek, 2002, s. 183).

3.4 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti lze rozdělit na ekonomické a sociální.

Ekonomické důsledky vyplývají stručně řečeno z toho, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Skutečný HNP je pod úrovní potenciálního HNP. Ztráty lze vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HNP a potenciálním HNP). Dalším ekonomickým dopadem je snížení případně ztráta kvalifikace pracovníků, což je jeden ze zdrojů ekonomického růstu.

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem. Sociální důsledky jsou mezi sebou úzce propojeny. Zmíněny jsou ty nejvýznamnější:

- Vliv na životní úroveň: nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu, a žít jen z podpory v nezaměstnanosti vede k poklesu životní úrovně a přináší finanční potíže pro nezaměstnaného i pro jeho rodinu. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede k chudobě, sociální izolaci nebo alespoň k redukci sociálních kontaktů.
- Vliv na rodinu: rodinu nezaměstnanost ovlivňuje nejen poklesem příjmů, ale vede např. k narušení rodinných zvyklostí, může rozbít partnerské vztahy, omezuje sociální kontakty rodiny, často i její výchovnou funkci.
- Vliv na vnímání času: nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními i společensky nežádoucími aktivitami.
- Vliv na fyzické a psychické zdraví: nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující, znamená ztrátu sociálního statusu, prestiže, vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti i neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres z nezaměstnanosti často není bez následků. Výsledky některých průzkumů naznačují, že se změnou míry nezaměstnanosti se často mění i míra onemocnění imunitního, cévního, mozkového i kardiovaskulárního systému (Winkler a Wildmannová, 1999).

3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují dlouhodobou nezaměstnanost. Zejména na tyto skupiny lidí je zaměřena politika zaměstnanosti. (Buchtová a kol.).

Absolventi škol

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou značně znevýhodněni, jelikož nemají praktické zkušenosti a postrádají pracovní návyky. U

nezaměstnaných absolventů vysokých škol vstupuje do popředí i ekonomické hledisko, kdy mnozí z nich zakládají své vlastní rodiny nebo již žijí ve své rodině a nedostatečný příjem jednoho člena rodiny postihuje více osob. Období rané kariéry je často obdobím finanční závislosti, kdy je příjem relativně nízký a vydání a dluhy vysoké. Vyloučení z trhu práce může vést k panice a přijmutí nevhodné pracovní nabídky, která se naskytne a později přináší spíše lítost a zklamání. Mladým lidem, kteří teprve vstupují na trh práce, by měla společnost nabídnout různé rekvalifikace a jazykové kurzy.

Starší lidé

Starší lidé ve věkové skupině 45 – 60 let nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání. Mnohdy je ztráta zaměstnání doprovázena pocitem bezradnosti, strachem, nejistotou a postupnou ztrátou sebevědomí. Často se tyto lidé ocitají v sociální izolaci a těžce hledají nové zaměstnání. Zaměstnavatelé dávají přednost mladším věkovým skupinám, jelikož považují starší věkové skupiny již za méně přizpůsobivé a flexibilní.

Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. S velkými problémy najít vhodné zaměstnání se potýkají matky s malými dětmi, jelikož často se u nich vyskytují pracovní absence. Zaměstnanost žen je celosvětovým problémem, kdy je těžké skloubit mateřské a pracovní povinnosti. Tato situace bývá řešena zkrácenými úvazky či možnostmi práce z domova.

Zdravotně postižení lidé

U lidí se změněnou pracovní schopností vstupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života a ztráty lidské důstojnosti. Tito lidé mají menší šanci uplatnit se na trhu práce z důvodu důrazu na produktivitu práce. Často se dostávají do situace, kdy se o nezaměstnaného starají ostatní členové rodiny.

Lidé bez kvalifikace

Velkou skupinou nezaměstnaných jsou nekvalifikovaní pracovníci, jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z výkonu trestu a další lidé společensky nepřizpůsobiví). Pracovníci s nízkou kvalifikací nemohou nabídnout mnoho pracovních dovedností a je předpoklad, že budou postupně vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji.

Mezi tuto skupinu patří i romské etnikum, kdy vzhledem ke zvyšujícím se kvalifikačním požadavkům bude pro romské skupiny obyvatel stále těžší najít zaměstnání, jelikož většina z nich má pouze základní vzdělání či jej dokonce ani nedokončí. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a pod tlakem majoritní populace, do které se příliš neintegrovali. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrocenými problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí. (Buchtová a kol., 2002).

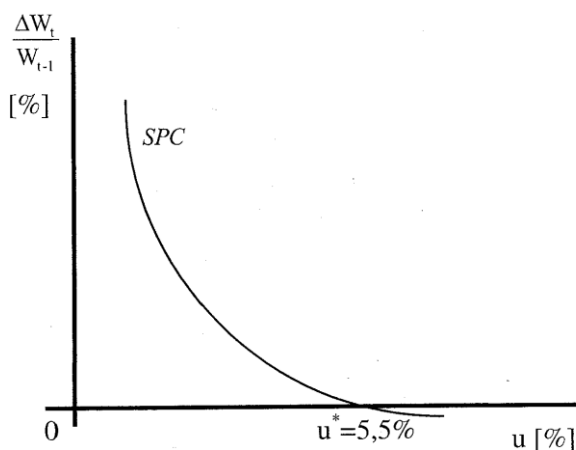
4. Phillipsova křivka

Phillipsova křivka vyjadřuje v reálném ekonomickém životě negativní vztah mezi cenovou inflací a mírou nezaměstnanosti (Vlček, 2009).

4.1 Původní mzdová Phillipsova křivka

Důkaz, že existuje inverzní vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu peněžních mzdových sazeb podal v roce 1958 novozélandský ekonom A. W. Phillips, kdy jako profesor Londýnské vysoké školy ekonomické publikoval studii „The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861 – 1957“, v níž analyzuje chování mezd a míry nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 1861 – 1957. Na základě empirického výzkumu vztahu změn peněžních mzdových sazeb a míry nezaměstnanosti v uvedeném období ve Velké Británii formuloval závěr o inverzním vzájemném vztahu mezi mírou nezaměstnanosti a mírou změny peněžních mzdových sazeb, jež je od té doby nazýván Phillipsovou křivkou. Míru mzdové inflace lze vyjádřit:

$$g_w = (W_t - W_{t-1}) / W_{t-1}$$



Obrázek 2: Původní mzdová Phillipsova křivka

Zdroj: Mach, Makroekonomie II, 2001, s. 266

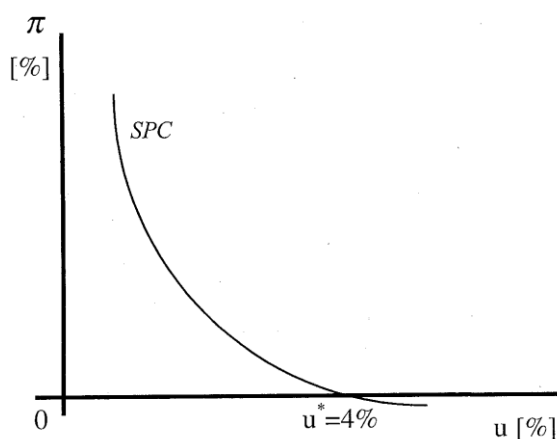
Na horizontální ose je měřena míra nezaměstnanosti u , na vertikální ose je měřena míra změny peněžních mzdových sazeb, $\Delta W_t/W_{t-1}$. Mzdová Phillipsova křivka, tak jak byla charakterizována na základě empirických údajů, má tři charakteristické vlastnosti:

- negativní sklon
- tvar hyperboly
- Phillipsova křivka protíná osu x

Je patrné, že čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím nižší je míra mzdové inflace, případně může být i negativní. A opačně, čím nižší je míra nezaměstnanosti, tím vyšší je míra růstu mezd (Mach, 2001).

4.2 Modifikovaná Phillipsova křivka

Původní mzdová Phillipsova křivka vyjadřuje inverzní vztah mezi mírou růstu nominálních mzdových sazeb a mírou růstu nezaměstnanosti. P. A. Samuelson a R. M. Solow nahradili v původní mzdové Phillipsově křivce míru růstu nominálních peněžních mezd, tj. míru mzdové inflace mírou růstu agregátní cenové hladiny, tj. mírou cenové inflace. Výsledkem je modifikovaná, resp. cenově inflační verze Phillipsovy křivky, která vyjadřuje inverzní vztah mezi mírou růstu inflace (cenové hladiny) a mírou nezaměstnanosti.



Obrázek 3: Modifikovaná Phillipsova křivka

Zdroj: Mach, Makroekonomie II, 2001, s. 268

Na horizontální ose je měřena míra nezaměstnanosti u , na vertikální ose je měřena míra změny agregátní cenové úrovně π . Míra růstu agregátní cenové úrovně, tj. míra inflace je definována takto:

$$\pi_t = (P_t - P_{t-1}) / P_{t-1}$$

Z obrázku je patrné, že žádoucí nízká míra nezaměstnanosti je doprovázena nežádoucí vysokou mírou inflace. A opačně, vysoká míra nezaměstnanosti je doprovázena nízkou mírou inflace (Mach, 2001).

4.3 Friedmanovo a Phelpsovo rozšíření mzdové Phillipsovy křivky

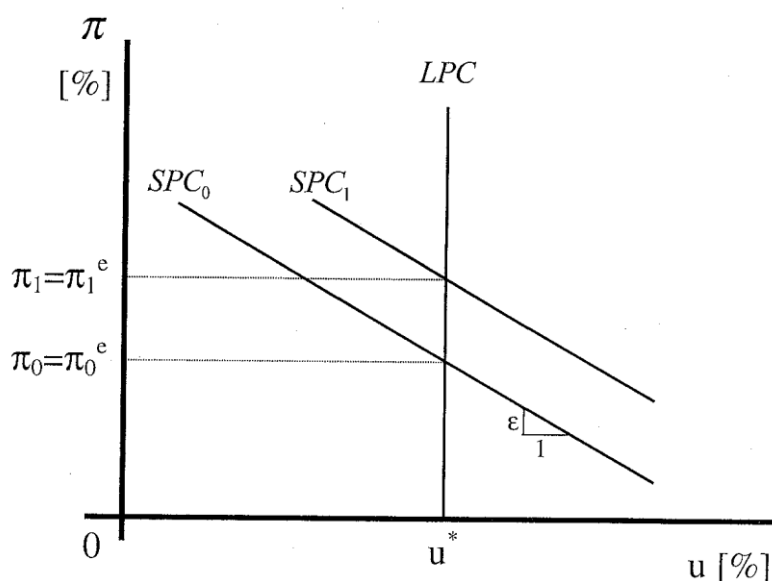
Vývoj míry inflace a míry nezaměstnanosti v 70. letech však nepotvrzoval implikace původní mzdové Phillipsovy křivky. Do té doby pozorovaný pravidelný inverzní vztah mezi mírou růstu nominálních mzdových sazeb a mírou nezaměstnanosti zmizel. Objevila se současně vysoká a rostoucí míra nezaměstnanosti a vysoká a rostoucí míra inflace.

Problém nesouladu implikací mzdové Phillipsovy křivky a fakt ekonomického vývoje v 70. letech teoreticky řešili M. Friedman a E. Phelps. Z jejich výzkumů vyplynulo, že negativně skloněná mzdová Phillipsova křivka předpokládá „peněžní iluzi“ na straně pracovníků. Tato peněžní iluze je však krátkodobá a proto může existovat substituce mezi mírou růstu cen a mírou poklesu nezaměstnanosti jen v krátkém období. V dlouhém období neexistuje substituce mezi inflací a nezaměstnaností. Dlouhodobá Phillipsova křivka je proto vertikální (Vlček, 2010).

Z jejich závěrů plyne, že neexistuje stabilní dlouhodobý vzájemný inverzní vztah mezi nezaměstnaností a inflací, ale pouze vztah mezi přirozenou mírou nezaměstnanosti a změnami v míře inflace. Přirozená míra nezaměstnanosti je kompatibilní s jakoukoliv mírou inflace.

4.4 Krátkodobá Phillipsova křivka

V krátkém období mohou tvůrci hospodářské politiky pomocí fiskální a monetární politiky měnit produkci a zaměstnanost. Tvůrci hospodářské politiky mohou zvýšit agregátní poptávku, a tím snížit míru nezaměstnanosti a zvýšit míru inflace, či mohou snížit agregátní poptávku, což vyvolá zvýšení nezaměstnanosti a snížení inflace.



Obrázek 4: Krátkodobá a dlouhodobá Phillipsova křivka

Zdroj: Mach, Makroekonomie II, 2001, s. 273

Krátkodobá Phillipsova křivka je klesající. Phillipsova křivka závisí na míře očekávané inflace. Podél dané krátkodobé Phillipsovy křivky je míra očekávané inflace konstantní. Substituce mezi inflací a nezaměstnaností trvá krátkou dobu. Subjekty přizpůsobují očekávanou míru inflace (v přítomném období) míře inflace v minulém období. Očekávaná míra inflace se vždy nakonec přizpůsobí jakékoliv úrovni skutečné inflace, kterou tvůrci hospodářské politiky zvolí pro kontrolu pohybu agregátní poptávky. Nezaměstnanost se také nakonec vrátí na svoji přirozenou míru a produkt se vrátí na úroveň potenciálního produktu.

4.5 Dlouhodobá Phillipsova křivka

V dlouhém období neexistuje substituce mezi inflací a nezaměstnaností. V dlouhém období se míra nezaměstnanosti a inflace vzájemně neovlivňují. Nezaměstnanost je ustálena na přirozené míře při libovolné míře inflace. Dlouhodobá Phillipsova křivka je vertikální. Z obrázku je patrné, že vertikální dlouhodobá Phillipsova křivka vychází z úrovně přirozené míry nezaměstnanosti a prochází body na krátkodobých Phillipsových křivkách, kde se skutečná a očekávaná míra inflace rovnají (Vlček, 2010).

5. Charakteristika Zlínského kraje

Zlínský kraj je jedním ze 14-ti vyšších územních samosprávních celků České republiky. Nachází se ve východní až jihovýchodní části České republiky, leží na historickém území v rámci Moravy. Východní okraj Zlínského kraje tvoří hranice se Slovenskem. Svou rozlohou 3 964 km² je čtvrtým nejmenším krajem v republice. Má celkem 305 obcí (z toho 30 měst), ve kterých ke konci roku 2009 žilo 591 042 obyvatel. Hustota zalidnění je 149 obyvatel/km² a výrazně převyšuje republikový průměr. Zlínský kraj je regionem čtyř oblastí: Kroměřížska, Vsetínska, Uhersko-Hradištska a Zlínska. Sídlním městem kraje je statutární město Zlín, s počtem obyvatel přes 78 000 obyvatel (ČSÚ).

Zlínský kraj je geograficky velmi zajímavý. Jeho západní část vyplňuje pohoří Chřiby, severní polovina Dolnomoravského úvalu a jižní část Hornomoravského úvalu. Východní hranici regionu tvoří Bílé Karpaty, které směrem k severu přecházejí v Javorníky a Moravsko-Slezské Beskydy. Severu dominuje Hostýnsko-Vsetínská hornatina. Největší řekou Zlínského kraje je Morava, mezi menší toky lze zmínit Bečvu a Olšavu. Východní Morava je spektrem drsných horských hřebenů chráněné krajinné oblasti Beskydy s původními pralesovými porosty a výskytem vzácných živočichů a rostlin. Ve Zlínském kraji jsou také léčivé prameny, úrodná Haná nebo rozlehlé vinice na stráních Slovácka.

Zlínský kraj vznikl na území, kde se projevují vlivy tří výrazných národopisných celků: Hané a Slovácka s lidovou kulturou nížinného typu a Valašska – etnika horského typu. Pro Slovácko je typická souvislost se starou rolnickou kulturou. Valašsko je spojeno s tradicí extenzivního pastevectví, hlubokou tradici má na Valašku také ovocnářství a páleníctví – zejména slivovice. Haná se vyznačuje lidovou kulturou nížinného typu, charakteristickou chalupami s doškovými střechami a roubenými domy omazanými hlínou.



Obrázek 5: Zlínský kraj

Zdroj: ČSÚ

Ekonomika v kraji byla a je založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Export v kraji je negativně poznamenán polohou v rámci ČR. V roce 2009 dosáhla průměrná hodnota HDP na 1 obyvatele kraje 286 977 Kč (v běžných cenách), čímž se řadí na 9. místo v rámci krajů ČR. Průmyslový potenciál Zlínského kraje tvoří podniky zpracovatelského průmyslu, kterých je 17 % z registrovaných subjektů celkem. Zejména se jedná o podniky průmyslu kovodělného, dřevozpracujícího, elektrotechnického a textilního. Jejich charakteristickou stránkou je však nízká úroveň modernizace výroby ve srovnání s ČR.

Možnosti rekreace ve Zlínském kraji jsou různorodé. Mnoho návštěvníků přijíždí za zdravím, relaxací a odpočinkem do lázní Luhačovice, kde má dlouholetou tradici léčba dýchacích cest, trávicího ústrojí, diabetu a pohybového aparátu. Region také nabízí bohaté sportovní vyžití. Jsou zde lyžařské dráhy pro sjezd i běh na Pustevnách, ve Velkých Karlovicích, na Portáši a na Hostýnských vrších. Podél řeky Moravy se nachází cyklostezka, která navazuje na rakouské a slovenské cyklostezky. Zábavou je plavba po

Baťově kanálu, který je dlouhý 60 km. Celosvětovému uznání se těší Podzámecká i Květná zahrada a arcibiskupský zámek v Kroměříži, které jsou zapsány do Listiny světového dědictví UNESCO. Za zmínku stojí gotický hrad Buchlov, barokní zámek v Buchlovicích, poutní místo Velehrad, Valašské muzeum v přírodě a skanzen v Rožnově pod Radhoštěm či socha pohanského boha Radegasta a sousoší Cyrila s Metoděje na Radhošti (ČSÚ).

5.1 Trh práce v České republice

Tato kapitola je věnována specifickým trhu práce v České republice.

Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se zakládá pouze pracovní smlouvou, kdy je zaměstnanec předem seznámen s právy a povinnostmi, nezbytné náležitosti pracovní smlouvy jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do zaměstnání, smlouva musí mít písemnou podobu. Pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

Minimální mzda je nejnižší možnou hranicí ohodnocení od zaměstnavatele, výše této částky se s ohledem na ekonomickou situaci může měnit každým rokem, v současné době činí 8 000 Kč při pracovním úvazku 40 hodin týdně. Každý zaměstnanec odvádí ze svého hrubého příjmu srážky, 4,5 % na zdravotní pojištění, 6,5 % na sociální zabezpečení. Záloha na daň se vypočítává ze superhrubé mzdy (hrubá mzda zvýšená o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem), sazba je stanovena ve výši 15 %.

Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně, často bývá rozdělena na osmihodinovou pracovní dobu do pěti pracovních dnů. Ovšem pracovní podmínky se mohou v podnicích různě upravovat, např. pracovní doba, platba přesčasů, náhradní pracovní volno a jiné. V ČR je zákonem stanovena řádná dovolená v délce 4 týdnů za kalendářní rok, některé skupiny zaměstnanců mají nárok na 5 týdnů (zaměstnanci veřejné správy, samosprávy) či 8 týdnů (pedagogičtí a akademičtí pracovníci). V České republice je celkem 13 dní státního svátku a ostatních nepracovních dní.

Český důchodový systém se skládá z povinného důchodového pojištění a dobrovolného penzijního připojištění se státním příspěvkem. O nároku na důchod, jeho výši a výplatě rozhoduje Česká správa sociálního zabezpečení. Všechny typy důchodů se skládají ze základní výměry, jež je jednotná, a procentní výměry, stanovené dle doby pojištění (Eures).

5.2 Věkové složení obyvatel Zlínského kraje

Věk a vzdělání populace jsou dvěma hlavními faktory ukazatele ekonomické aktivity kraje. Vývoj věkového složení v letech 2005 – 2010 ukazuje tabulka 1, je patrné, že se ve Zlínském kraji projevuje trend stárnutí populace, což není jen problémem České republiky, ale i většiny evropských zemí.

Tabulka 1: Věkové složení obyvatel Zlínského kraje

Obyvatelstvo k 31. 12. ve věku:		2005	2006	2007	2008	2009	2010
0-14 let	osoby	86 595	84 493	83 323	82 609	82 375	82 751
	%	14,7	14,3	14,1	14,0	13,9	14,0
15-64 let	osoby	417 475	417 721	418 108	417 291	415 061	411 904
	%	70,7	70,8	70,8	70,6	70,2	69,8
65 a více let	osoby	86 072	87 625	89 349	91 512	93 606	95 706
	%	14,6	14,9	15,1	15,5	15,8	16,2

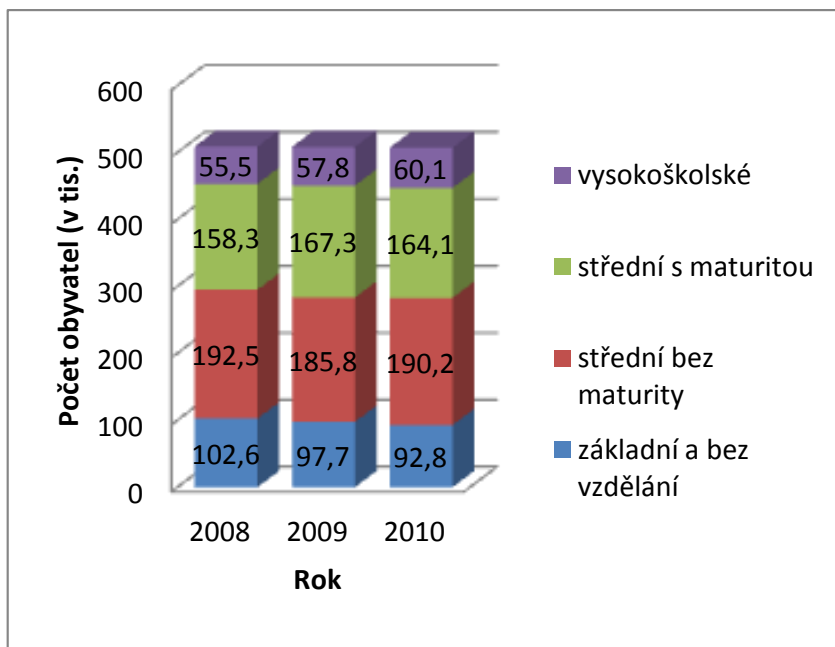
Zdroj: Data ČSÚ, zpracování vlastní

Ve Zlínském kraji, stejně jako v celé České republice, je trendem posledních deseti let klesající počet obyvatel ve věkové skupině 0-15 let a naopak přibývající počet obyvatel ve věkové skupině nad 65 let. Klesá i skupina obyvatel v produktivním věku, během posledních pěti let došlo k poklesu o 0,9 %. Vzhledem ke klesající porodnosti je předpokladem, že se tento trend bude nadále prohlubovat. Pro trh práce to znamená větší odvody státu, nutnost zvyšování mezd a tedy i nákladů na zaměstnance. Obyvatel v produktivním věku bude stále méně a zvyšování mezd bude nutné i díky úbytku pracovních sil. Je patrné, že situace musí být řešena důchodovou reformou, která je stále v jednání v poslanecké sněmovně.

Největší růst je zaznamenán ve skupině obyvatel ve věku 65 a více let. I když někteří obyvatelé z této věkové skupiny stále aktivně pracují, přece jen rostoucí procento znamená pro stát stále rostoucí výdaje a nutnost řešení, zejména kvůli dalším generacím.

5.3 Vzdělanostní struktura obyvatel ve Zlínském kraji

Vzdělanostní struktura obyvatel je jedním z důležitých ukazatelů konkurenceschopnosti regionu. Trendem posledních let je zvyšování počtu vysokoškolsky vzdělaných. Naopak ubývá počet obyvatel se středoškolským vzděláním bez maturity (vyučení). Úbytek řemeslných profesí je znát na pracovním trhu a pravděpodobně jich bude v budoucnu nedostatek. Naopak bude stoupat počet vysokoškolsky vzdělaných, kdy toto vzdělání bude mít hodnotu jako dříve maturita. Ve Zlínském kraji bude problémem, že většina vysokoškolsky vzdělaných absolventů bude mít ekonomické vzdělání a hůře mohou hledat uplatnění na trhu práce. Absolventi mnohdy nemají zkušenosti na trhu práce a hůře se jim hledá zaměstnání podle jejich představ a často volí méně vhodné zaměstnání, kde není požadována taková kvalifikace.

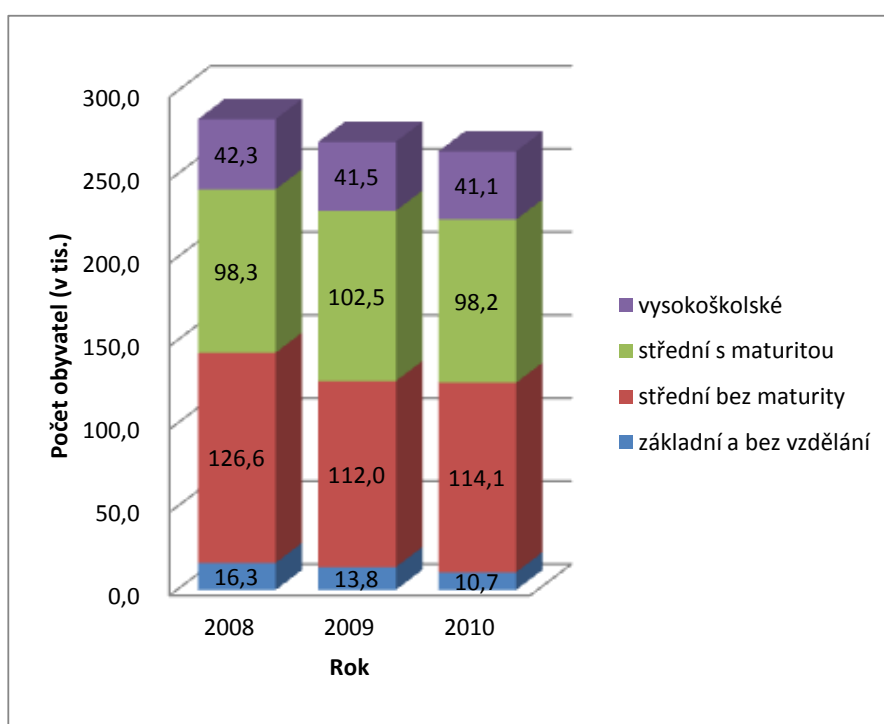


Obrázek 6: Vzdělání populace ve Zlínském kraji

Zdroj: Data ČSÚ, zpracování vlastní

Obrázek č. 6 zobrazuje rozložení počtu obyvatel podle vzdělání ve Zlínském kraji (v tisících obyvatel). Je patrné, že dochází k nárustu vysokoškolsky vzdělaných lidí a naopak k úbytku lidí se základním vzděláním a středoškolským vzděláním bez maturity.

Největší skupinou je počet obyvatel se středoškolským vzděláním bez maturity, která byla početná přes 190 tis. obyvatel v roce 2010, kdy oproti předchozímu roku došlo k nárustu téměř o 5 tis. obyvatel. Také přibývá počet vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. Naopak klesá počet obyvatel, kteří mají jen základní vzdělání, což je pozitivní faktor, jelikož tato skupina obyvatel mnohdy těžko hledá práci a potýká se s problémy nezaměstnanosti.



Obrázek 7: Struktura zaměstnanosti podle vzdělání

Zdroj: Data ČSÚ, zpracování vlastní

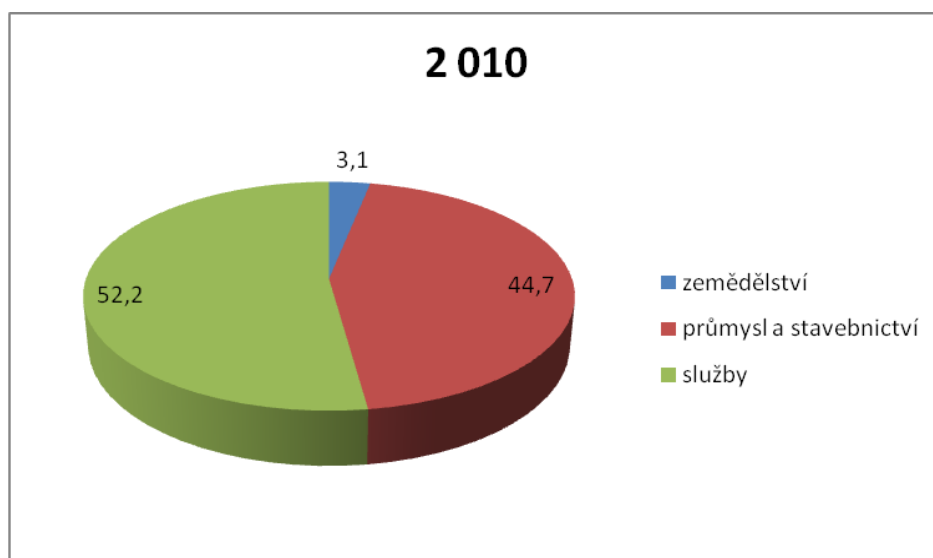
Na předcházejícím obrázku je vyjádřen počet zaměstnaných obyvatel ve Zlínském kraji dle vzdělanosti, je zde patrný trend, který byl vyjádřen již dříve, že ubývá počet zaměstnaných lidí, kteří nemají středoškolské vzdělání zakončené maturitou a taktéž počet zaměstnaných lidí, kteří mají základní vzdělání. Ve skupině vysokoškolsky vzdělaných, tak počet zaměstnaných zaznamenává mírný pokles, ale je to taktéž způsobeno tím, že hodně lidí ze Zlínského kraje odchází a hledá uplatnění jindy, jelikož v kraji nejsou nabízena volná

pracovní místa s platem odpovídajícím vzdělání. Počet zaměstnaných se středoškolským vzděláním bez maturity zaznamenal pokles v roce 2009, kdy téměř 15 tis. lidí přišlo o zaměstnání.

Z grafů také vyplývá skutečnost, že nejhůře hledají uplatnění na trhu práce obyvatelé jen se základním vzděláním, což je ovlivněno tím, že mnoho lidí z této skupiny již jsou v důchodovém věku nebo naopak děti, který teprve školu navštěvují.

5.4 Zaměstnání podle sektoru

V minulosti bylo Zlínsko považováno za silnou ekonomickou oblast, ale od 90. let minulého století se stabilní pozice začala otřásat v důsledku privatizace a restrukturalizace průmyslu. Negativní roli sehrála také špatná dopravní obslužnost území, odtržení od Slovenska a rovněž rozpad většiny zavedených vědecko-výzkumných pracovišť.



Obrázek 8: Zaměstnání obyvatel podle sektorů (v %)

Zdroj: Data ČSÚ, zpracování vlastní

Na předchozím obrázku je vyjádřený počet lidí (v procentech) zaměstnaných v sektorech zemědělství, v průmyslu a stavebnictví a ve službách. Je vidět, že ve Zlínském kraji je v zemědělství zaměstnáno jen 3,1 %, což je velmi malé procento, přestože se v kraji nacházejí nížinné oblasti, vhodné pro pěstování zemědělských plodin, ovoce a zeleniny a

na druhé straně se zde nacházejí horské pastviny poskytující možnost zemědělské produkce, avšak tato území nejsou dostatečně využita. (20)

V průmyslu a stavebnictví je zaměstnáno 44,7 % obyvatel Zlínského kraje, kdy dříve zde zaujímaly hlavní úlohu strojírenské výrobní podniky. V současnosti jsou zde významné podniky zpracovatelského průmyslu (obuvnického, dřevozpracujícího, kožedělného, gumárenství, potravinářství a chemie), ale nepatří k předním zásobovatelům spotřebního zboží na českém trhu. Nemají potřebnou výkonnost, s výjimkou těch, do nichž vstoupil zahraniční investor.

Nejvíce procent lidí je zaměstnáno v sektoru služeb, a to 52,2 %. V tomto sektoru je nejvíce lidí zaměstnáno v dopravě a skladování, mnoho lidí také podniká v oblasti obchodu, pohostinství, ubytovacích služeb, což poskytuje možnost zaměstnat množství zájemců o práce. Významnými obory jsou obchod s nemovitostmi, který se neustále rozvíjí, a dále opravy motorových vozidel.

Sektor služeb je i nadále nejvíce se rozvíjejícím oborem, jelikož poskytuje velkou variabilitu podnikání a počáteční náklady na rozvoj podniku jsou v porovnání s průmyslovým podnikáním mnohem menší. Ale i ve Zlínském kraji hodně podniků neuspěje a skončí krachem.

5.5 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji

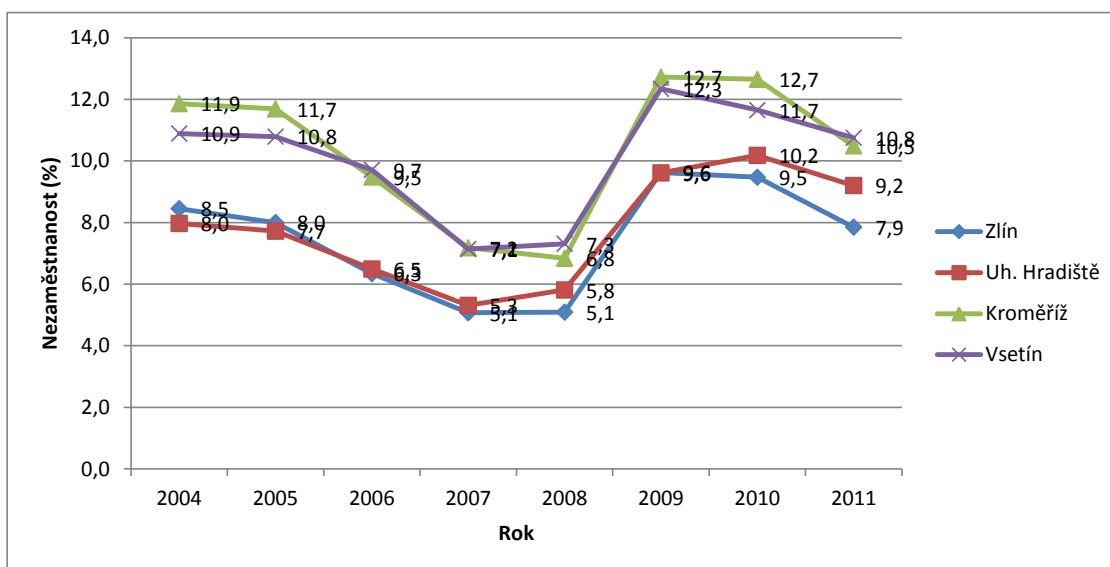
Nezaměstnanost ve Zlínském kraji v rámci České republiky řadí kraj spíše k podprůměrným v rámci tohoto ukazatele. V rámci České republiky se řadí na 9. místo z celkových 14 okresů a ukazatel míry nezaměstnanosti dlouhodobě dosahuje hodnot vyšších, než je průměr v celé České republice.

Tabulka 2: Nezaměstnanost ve Zlínském kraji (v %)

	Zlín	Uh. Hradiště	Kroměříž	Vsetín
2004	8,45	7,97	11,86	10,89
2005	8,00	7,72	11,69	10,79
2006	6,34	6,49	9,48	9,71
2007	5,07	5,31	7,18	7,14
2008	5,09	5,81	6,84	7,31
2009	9,62	9,61	12,72	12,34
2010	9,47	10,18	12,65	11,65
2011	7,85	9,2	10,49	10,75

Zdroj: Data ČSÚ, zpracování vlastní

Co se týká nezaměstnanosti tohoto ukazatele v rámci okresů, z následujícího grafu je vidět, je velký rozdíl mezi okresy Zlín a Uherské Hradiště, kde nezaměstnanost dosahuje nižších hodnot a okresy Kroměříž a Vsetín, kde již nezaměstnanost dosahuje vysokých hodnot.



Obrázek 9: Nezaměstnanost v okresech Zlínského kraje

Zdroj: Data ČSÚ, zpracování vlastní

Je vidět, že trendem od roku 2004 až do roku 2008 bylo snižování nezaměstnanosti, která se projevila ve všech okresech, ale v roce 2008 nastala celosvětová hospodářská krize a

opět dochází ke značnému růstu nezaměstnanosti. Předpokladem je, že nezaměstnanost se bude i nadále zvyšovat, jelikož se Evropská unie potýká s problémy, které zaznamenává především Řecko a Itálie a ostatní členové Evropské unie se snaží těmto státům pomoci finančních prostředků zlepšit jejich situaci. Hospodářská a finanční krize vedla ke krachu mnoha firem a zmenšené poptávce především v oblasti průmyslové výroby a služeb.

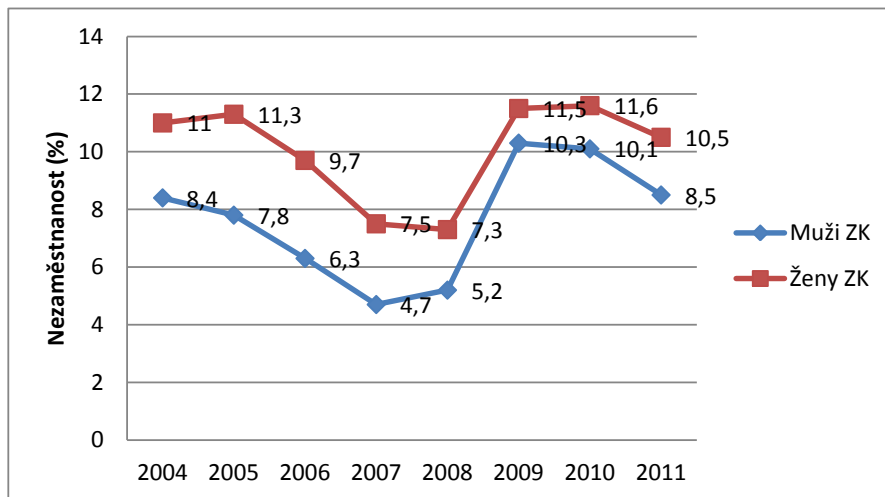
Rozložení míry nezaměstnanosti v rámci okresů je různé. Okresy Zlín a Uherské Hradiště udržují míru nezaměstnanosti v nižších hodnotách. Je to způsobeno tím, že v těchto okresech sídlí větší společnosti, které zaměstnávají tisíce lidí, a také tím, že okres Zlín je hodně podnikatelsky zaměřený a zejména v devadesátých letech se zde rozvíjelo podnikání. Naopak okresy Kroměříž a Vsetín stabilně vykazují vysoké hodnoty těchto ukazatelů. V okrese Vsetín je problémem infrastruktura a také, že se nachází u hranic se Slovenskou republikou a je zde špatné spojení s velkými průmyslovými centry v rámci České republiky.

Nezaměstnanost v okrese Zlín je nejnižší, jak již bylo řečeno. V roce 2009 mnoho podniků bylo nuceno propustit své zaměstnance, kdy také v okrese Zlín dosáhla hodnot 9,62 % a postupně došlo k poklesu nezaměstnanosti v roce 2011 na hodnotu 7,85 %. Okres Zlín se i nadále potýká s nezaměstnaností, kterou spousta lidí řeší stěhováním a hledáním práce mimo svůj obor.

V okrese Uherské Hradiště došlo ve sledovaném období od roku 2004 ke značnému nárůstu nezaměstnanosti, kdy v letech 2004 – 2006 byla hodnota ukazatele nižší než u leadera kraje, okresu Zlín. K obrovskému nárůstu došlo v roce 2009, kdy dosáhla hodnot 9,62 % a v roce 2011 se ustavila na 9,2 %, což je již vyšší hodnota, než je průměr v České republice. Tedy pouze okres Zlín dosahuje hodnot nižších než je průměr v ČR.

V okrese Kroměříž došlo ve sledovaném období naopak k poklesu míry nezaměstnanosti, což může být způsobeno tím, že lidé jsou ochotni za práci dojíždět do větších měst a také spojeno s výstavbou průmyslové zóny v Holešově. V roce 2004 byla míra nezaměstnanosti 11,86 % a nejvyšších hodnot dosáhla také v roce 2009 (12,72 %), v roce 2011 klesla na hodnotu 10,49 %.

V okrese Vsetín je tento ukazatel také vysoký a nejnižších hodnot dosahoval v roce 2007 (7,14 %), naopak nejvyšších hodnot v roce 2009 (12,34 %) a v roce 2011 dosáhla míra nezaměstnanosti 10,75 %.



Obrázek 10: Nezaměstnanost podle pohlaví ve Zlínském kraji

Zdroj: Data ČSÚ, zpracování vlastní

Na předcházejícím grafu je vidět porovnání míry nezaměstnanosti mužů a žen v Zlínském kraji. Je vidět, že zejména v letech 2004-2007 byl velký rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami. Zde se projevuje fakt, že pro ženy je mnohdy těžké najít zaměstnání a patří mezi diskriminovanou skupinu. Od roku 2008 se již tento rozdíl začíná snižovat, ale naopak začíná růst celková míra nezaměstnanosti, což je způsobeno nástupem finanční krize v tomto roce, ale v roce 2011 byl opět zaznamenán pokles této hodnoty.

Největší rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami byl v roce 2005, kdy míra nezaměstnanosti u mužů dosáhla hodnot 7,8 %, u žen 11,3 %, což jen potvrzuje fakt, že ženy jsou diskriminovanou skupinou nezaměstnaných. V pozdějších letech již rozdíl v nezaměstnanosti mezi muži a ženami není tak patrný. V posledních letech dochází ke zmírnění tohoto rozdílu, ale přesto stále zůstává nezaměstnanost žen procentuelně na 10,5 % v roce 2011 a u mužů 8,5 %.

5.6 Firmy ve Zlínském kraji

Tato kapitola je věnována firmám působícím ve Zlínském kraji a nezaměstnanosti způsobenou jejich propouštěním. V kraji se nachází mnoho významných firem, které vytvářejí volná pracovní místa, lze jmenovat např. Barum Continental spol. s.r.o., HP Tronic Zlín spol. s.r.o., Fatra a.s., Hirschmann Czech s.r.o., TOSHULIN a.s. a další ekonomicky významné firmy regionu. Volná pracovní místa vytváří také podniky působící v celé České republice, státní organizace a taktéž mezinárodní podniky, v neposlední řadě vytvářejí pracovní místa menší podniky, které pokrývají nepatrnou část trhu práce.

Politika zaměstnanosti v posledních letech prošla proměnou a stále je orientována na tvorbu nových pracovních míst, ale dalším zásadním bodem se stala snaha o zachování pracovních míst, aby nedocházelo k propouštění zaměstnanců. K největšímu propouštění docházelo počátkem roku 2009, tím došlo k nárůstu nezaměstnanosti v kraji. Počátkem roku 2011, kdy se situace stabilizovala, již velké podniky upustily od propouštění a v kraji došlo ke zvýšení platů. Např. jeden z největších zaměstnavatelů, otrokovický Barum Continental, zvedl platy až o 2,5 %. Důvodem bylo zvýšení obrátu v roce 2010.

I další významné firmy regionu měly v roce 2010 lepší výsledky oproti předchozím dvěma letům, což se odráží na odměnách zaměstnanců např. ve formě 13. platu. Bohužel je nutno podotknout, že platy ve Zlínském kraji patří k nejnižším v porovnání s ostatními regiony v České republice a zdaleka nedosahují celorepublikového průměru, což je mnohdy i důvodem, proč mnoho kvalifikovaných lidí region opustí a hledá uplatnění v jiných krajích ČR či v zahraničí. V prvním pololetí roku 2011 byla průměrná hrubá měsíční mzda v ČR 23.575 Kč, ve Zlínském kraji byla průměrná hrubá měsíční mzda jen 20.810 Kč, tedy hodně pod republikovým průměrem, a v této statistice je Zlínský kraj až na 13. místě za všech regionů.

Jednou z firem působících v kraji je společnost COMINFO a.s., působící na trhu již od roku 1990 a zabývající se výrobou a instalací identifikačních systémů, vstupních zařízení apod. Firma působí v Evropské unii, ale taktéž v Africe, Asii, Americe, Austrálii a během let získala značnou prestiž ve svém oboru. Počet zaměstnanců je přibližně 110, ale tento počet je nestálý a počet zaměstnanců ve společnosti se v posledních letech pohybuje mezi

100 - 150 zaměstnanců dle potřeb a možností společnosti. Během ekonomické krize nedošlo k propouštění zaměstnanců jako u mnoha dalších firem, jelikož zejména díky výzkumu a inovacím získala společnost mnoho dalších zakázek zejména mimo evropský region, kde hospodářská krize nedosáhla takových rozměrů a poklesu ekonomiky jako v evropských zemích. Svým zaměstnancům poskytuje nadprůměrný plat v rámci regionu, ale očekává od nich solidaritu, loajálnost a zejména produkci.

Firma se více zaměřila na mimoevropské trhy a podařilo se jí vyhnout se zásadním problémům týkajících se krize, ale také byla nucena provést personální změny. Jaké byly kroky společnosti, aby uspěla se svojí firemní politikou zaměstnanosti? Svým klíčovým zaměstnancům nabídla podmínky stálého pracovního místa se zajímavými finančními podmínkami a bonusy. Řadovým zaměstnancům společnost v době největší krize nabídla smlouvy na dobu určitou 6 měsíců s možností, že pokud za půl roku bude stále práce, bude jim smlouva prodloužena. Druhou možností výběru byla klasická výpovědní doba dva měsíce a tříměsíční plat. Většina zaměstnanců volila raději práci a smlouvu na 6 měsíců s vidinou pokračování v zaměstnání.

Ve Zlínském kraji je problém se zaměstnáváním absolventů, jelikož nejen že nemají dostatečné zkušenosti, tak mnohdy nemají dostatečné vzdělání na požadované pozice. Ve Zlínském kraji je jedna vysoká škola technicky a ekonomicky zaměřená. Absolventi technických oborů uplatnění naleznou, jelikož je v kraji hodně průmyslových firem, ale absolventi ekonomických oborů mají problémy najít uplatnění, jelikož je jich mnoho a nemají dostatečnou praxi.

Jaké jsou možnosti řešení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji? Jednou z nich je rozvoj průmyslové zóny v Holešově, která nabídne příležitost mnoha investičním projektům firem a s tím souvisí nabídka nových pracovních míst.

Strategická průmyslová zóna Holešov se řadí k největším realizovaným rozvojovým plochám v České republice. Celková rozloha zóny je 360 hektarů, základní technická a dopravní infrastruktura byla dokončena v roce 2009. Podle studie českých ekonomů, kteří se zabývali přínosy strategické průmyslové zóny Holešov lze očekávat vytvoření 7 000 až 10 000 pracovních míst. Jde přitom o místa v zóně, tak i v okolí v souvislosti s rozvojem

služeb a zvýšením kapacity místních firem, které mají šanci stát se subdodavateli investorů. Bližší počet pracovních míst nelze specifikovat. Záleží i na tom, do jakých oborů budou investoři spadat. Nicméně právě vytvoření velké nabídky pracovních míst bylo jedním z hlavních argumentů, proč byla zóna vládou České republiky zařazena mezi strategické projekty a tedy výrazně podporována za státního rozpočtu.

V současné době se nezaměstnanost ve Zlínském kraji snížila a firmy již nepropouštějí své zaměstnance a naopak přijímají nové pracovníky.

6. Charakteristika Jižního Zadunají

Region Jižní Zadunají je nejmenším regionem ze sedmi regionů Maďarska podle počtu obyvatel. Rozkládá se na území o velikosti 14 169 km² s počtem obyvatel 989 000 a hustotou zalidnění 70 obyvatel/km². Region se potýká se značným úbytkem obyvatelstva, největší problém je vnitrostátní migrace, na druhou stranu je v regionu značný počet cizinců, kteří přicházejí zejména z pohraničních oblastí sousedních zemí. Region Jižního Zadunají je tvořen třemi kraji: Baranya, Somogy a Tolna. Hlavním městem kraje Pécs, páté největší město Maďarska s počtem obyvatel přes 157 000.

Oblast Jižního Zadunají se rozkládá jižně od jezera Balaton, na západě hraničí s Dunajem a na jihu s řekou Dráva, krajina je kopcovitého rázu zvaná též „Tisíce údolí“. V této oblasti jsou zastoupené téměř všechny typy maďarské krajiny, mokřady, lesy a pohoří. Na březích Dunaje, Drávy a Mury se nachází Velká maďarská nížina.

Jižní Zadunají je charakteristické nízkou atraktivitou pro zahraniční investory. Tento region má čtvrté nejvyšší HDP na obyvatele ze všech regionů Maďarska. V hospodářství regionu hraje významnou roli zemědělství, potravinářský a energetický průmysl. Dominující je sektor služeb.

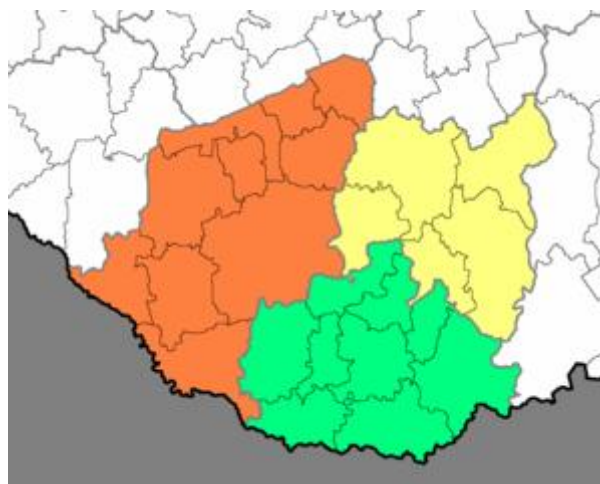
Lákadlem pro turisty je Pécs, město staré 2000 let s památkami z římské doby, s tureckou mešitou a elegantním minaretem postaveném Turky v 16. století. Město Pécs v roce 2010 vyhrálo soutěž Evropské hlavní město kultury. Město Pecsvárada, ležícím na úpatí nejvyššího vrcholu hory Mecsek Zengo, je známé benediktinským opatstvím založeným kolem roku 1000 našeho letopočtu. Dalšími turistickými lákadly jsou jezero Balaton, vinařská oblast u města Szekszárd, turecké obytné domy z období okupace a barokní františkánský klášter Nagyatad z roku 1740. Tato oblast je také známá termálními lázněmi a bazény. Nejznámějšími je lázeňský komplex Harkány, kde se léčí revmatické, gynekologické onemocnění a poúrazové stavy.



Obrázek 11: Regiony Maďarska

Zdroj: Wikipedie

Rozložení regionů Baranya, Somogy a Tolna je vidět na obrázku níže a rozlohou je největší kraj Somogy.



Obrázek 12: Regiony Jižního Zadunají

Zdroj: Wikipedie

6.1 Trh práce v Maďarsku

Pracovní trh v Maďarsku má své specifika. Pro práci v Maďarsku je nutné znát maďarský jazyk a mnohdy je zde vyžadována také angličtina.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, která musí mít vždy písemnou podobu a musí obsahovat jméno zaměstnance, název zaměstnavatele, popis pracovní pozice, informace o mzdě a místo výkonu zaměstnání. Mzda je stanovena zákoníkem práce jako hodinová nebo úkolová, minimální mzda činí 78 000 HUF měsíčně (cca 300 euro). Standardní pracovní doba je 8 hodin denně, 40 hodin týdně, řádná dovolená dle zákona je stanovena podle věku, do 25 let – 20 dnů a pak se podle věku navyšuje, načež od 45 let – 30 dnů. V Maďarsku je celkem 11 státních svátků.

Všichni občané pracující v Maďarsku musí mít identifikační číslo pojištěnce (TAJ číslo), o které je žádáno na pobočce zdravotní pojišťovny. Dále je nutné daňové identifikační číslo, které se získává na příslušném daňovém úřadě. V Maďarsku se platí odvody z hrubého měsíčního příjmu, které činí v současné době 17 % hrubého příjmu (zdravotní a sociální pojištění 7,5 % a důchodové pojištění 9,5 %). Daň z příjmů se dělí do dvou pásem podle výše příjmu, do 5 000 000 HUF je 17 %, nad 5 000 000 HUF činí 32 %, výše daně se vypočítává ze superhrubé mzdy. Věk odchodu do důchodu je 62 let a musí být odpracováno minimálně 20 let, tehdy je vyplácená penze ve výši 53 % z průměrného měsíčního příjmu, nebo ve výši 80 %, jestliže odpracovaná doba činí 40 a více let (Eures).

6.2 Věkové složení obyvatel Jižního Zadunají

Věková struktura obyvatelstva patří mezi základní demografické struktury obyvatelstva. Pokud jde o porovnání věkové struktury obyvatel Jižního Zadunají a Zlínského kraje, je téměř totožné, což je vidět na tabulce níže.

Tabulka 3: Věkové složení obyvatel Jižního Zadunají

Obyvatelstvo ve věku:		2005	2006	2007	2008	2009	2010
0-14 let	osoby	151 702	147 639	144 094	140 596	137 331	134 705
	%	15,5	15,2	14,9	14,6	14,4	14,2
15-64 let	osoby	670 872	667 308	665 961	660 184	655 768	651 552
	%	68,6	68,7	68,8	68,8	68,8	68,7
65 a více let	osoby	154 891	155 753	157 622	159 308	159 883	161 729
	%	15,8	16,0	16,3	16,6	16,8	17,1

Zdroj: Hungarian Central Statistical Office, vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že v posledních letech se snižuje skupina obyvatel ve věku do 15 - ti let, kdy v tomto regionu došlo ke snížení o 1,3 % během šesti let. A naopak dochází ke zvýšení počtu obyvatel ve věkové skupině nad 65 let, které se oproti roku 2004, kdy v této skupině bylo 15,8 % obyvatel, zvýšila na 17,1 % obyvatel v roce 2010. To jen potvrzuje fakt, že populace stárne. Skupina lidí v produktivním věku se během posledních let příliš nezměnila, ale bude-li i nadále klesat porodnost, tak bude nadále narůstat skupina obyvatel nad 65 let a Maďarsko se bude potýkat s problémem platby důchodů.

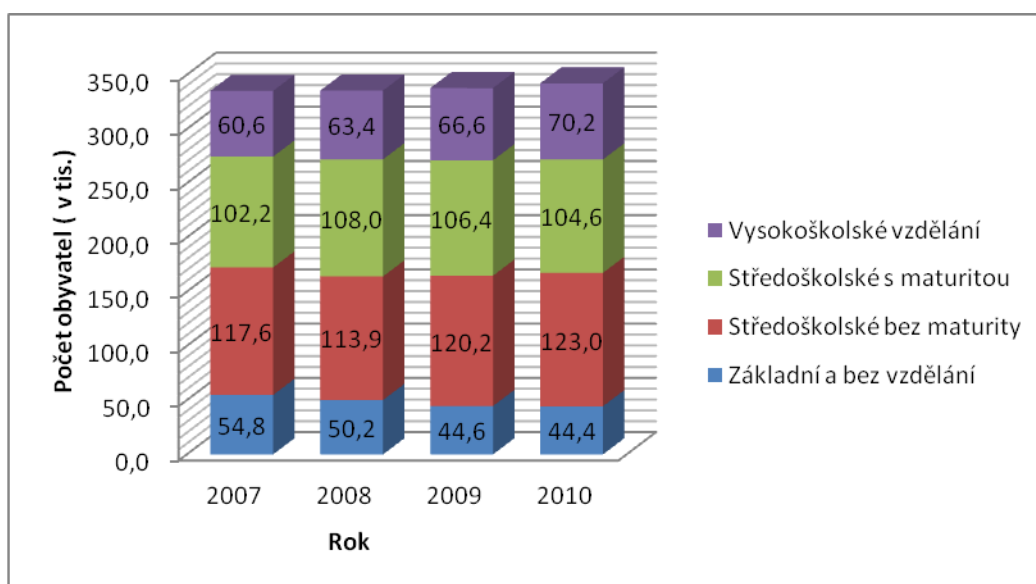
6.3 Vzdělanostní struktura obyvatel v Jižním Zadunají

V regionu Jižního Zadunají je jedním z ukazatelů zaměstnanosti také vzdělanostní struktura obyvatel. V tomto regionu se nacházejí dvě vysoké školy, které zaznamenávají stále stoupající počet uchazečů o studium. Na grafu níže je vidět, že nedochází k příliš velkým výkyvům v rozlišení zaměstnaných dle vzdělání, ale přesto nelze opomenout narůstající počet zaměstnaných obyvatel s vysokoškolským vzděláním a upadající počet zaměstnaných jen se základním vzděláním. Počet zaměstnaných s vysokoškolským vzděláním vzrostl počet obyvatel v roce 2010 o téměř 10.000 oproti roku 2007.

Naopak u lidí se základním vzděláním došlo ke snížení zaměstnaných také o 10. 000 obyvatel ve sledovaném období. Tím se opět potvrzuje, že lidé bez vzdělání nebo jen se základním vzděláním patří k ohrožené skupině obyvatel, je pro ně stále těžší najít zaměstnání, jsou jim nabízena málo významná a zajímavá pracovní místa a navíc za špatných finančních podmínek.

Lidé se středoškolským vzděláním bez maturity jsou v kraji Jižního Zadunají nejpočetnější a stále rostoucí skupinou zaměstnaných. V roce 2010 bylo zaměstnáno 123 tis. obyvatel s tímto vzděláním, zajímavé je, že v roce 2008 byl počet obyvatel zaměstnaných z této skupiny lidí jen 113,9 tis. obyvatel.

U skupiny obyvatel se středoškolským vzděláním s maturitou došlo v roce 2008 k nárůstu zaměstnaných oproti předchozímu roku o 5.800 na 108 tis., ale poté již dochází ke snížení na počet zaměstnaných na 104,6 tis. obyvatel v roce 2010.

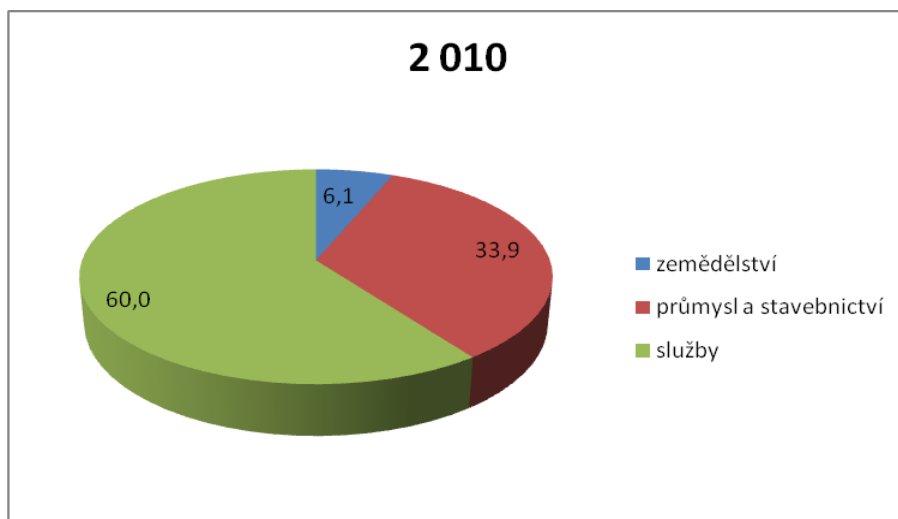


Obrázek 13: Struktura zaměstnanosti dle vzdělání v Jižním Zadunají

Zdroj: Hungarian Central Statistical Office, vlastní zpracování

6.4 Zaměstnání podle sektoru

Stejně jako ve Zlínském kraji jsou zde porovnány tři sektory – zemědělství, průmysl a stavebnictví a posledním sektorem jsou služby. Region Jižního Zadunají patří mezi méně průmyslové a méně produktivní regiony Maďarska. Je zde nejmenší počet obyvatel a to se také odráží na ekonomických výsledcích regionu.



Obrázek 14: Zaměstnanost v regionu Jižního Zadunají (v %)

Zdroj: Hungarian Central Statistical Office, vlastní zpracování

Zaměstnanost v zemědělství má v Maďarsku v posledních letech klesající tendenci, ovšem v tomto regionu dosahuje nadprůměrných hodnot oproti zbylým regionům. V sektoru je zaměstnáno 6,1 % ekonomicky aktivních občanů. V zemědělství hraje důležitou úlohu pěstování kukuřice a také výroba vína.

Průmyslová výroba vykazuje stoupající trend v posledních letech, pracuje zde 33,9 % lidí, ovšem tento region nepatří mezi významné z hlediska produkce, kde je průmyslová produkce na obyvatele až 6krát nižší než v průmyslově produktivních regionech. Ve stavebnictví je v regionu také zaznamenán pokles v posledních letech.

Sektor služeb je se svými 60-ti % nejvýznamnější z hlediska zaměstnanosti. Jedná se o turisticky atraktivní oblast a mnoho obyvatel nachází uplatnění v cestovním ruchu a lázeňství. Významnou úlohu hrají podniky se zaměřením na obchod a realitní činnost. Cestovní ruch, lázeňství a památky hrají v kraji velmi významnou úlohu.

6.5 Nezaměstnanost v Jižním Zadunají

Region Jižního Zadunají patří mezi regiony, v nichž je vyšší nezaměstnanost v rámci Maďarské republiky. Tento region patří mezi méně ekonomicky významné regiony země. Významnou úlohu zde hraje zemědělství, těžební průmysl a služby.

V porovnání všech krajů Maďarské republiky je v Jižním Zadunají míra nezaměstnanosti špatným ukazatelem tohoto kraje. Kraj se v této statistice nachází na pátém místě ze všech sedmi regionů, míra nezaměstnanosti zde dosáhla v 12,7 % v posledním sledovaném roce. Je také o 1,8 % vyšší než míra nezaměstnanosti v celé krajině.

Tabulka 4: Nezaměstnanost v okresech Jižního Zadunají (v %)

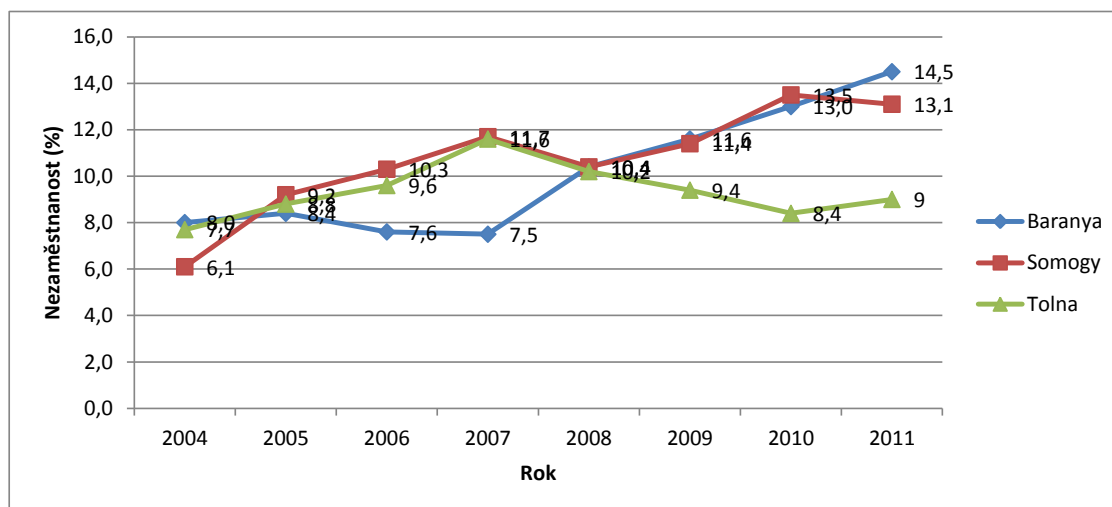
	Baranya	Somogy	Tolna
2004	8,0	6,1	7,7
2005	8,4	9,2	8,8
2006	7,6	10,3	9,6
2007	7,5	11,7	11,6
2008	10,4	10,4	10,2
2009	11,6	11,4	9,4
2010	13,0	13,5	8,4
2011	14,5	13,1	9,0

Zdroj: Hungarian Central Statistical Office, vlastní zpracování

Z následujícího obrázku je patrné, že nezaměstnanost ve všech krajích Jižního Zadunají se vyvíjí svojí cestou, ale v celkovém porovnání má značně stoupající tendenci. Od roku 2004 dochází k neustálému nárůstu míry nezaměstnanosti. Zatímco v regionech Baranya a Somogy dochází neustále k růstu nezaměstnanosti, v okrese Tolna došlo k jejímu zvýšení především v roce 2007, poté již dochází k poklesu. Pro vývoj nezaměstnanosti v kraji hraje důležitou úlohu, že se zde nachází jaderná elektrárna poskytující pracovní příležitosti mnoho lidem.

Na grafu níže je znázorněn vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích nacházejících se v regionu. V jednotlivých okresech se vývoj míry nezaměstnanosti chová

zcela jinak, což svědčí o samostatnosti jednotlivých krajů, naopak od Zlínského kraje, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje podobně ve všech krajích.



Obrázek 15: Nezaměstnanost v okresech Jižního Zadunají

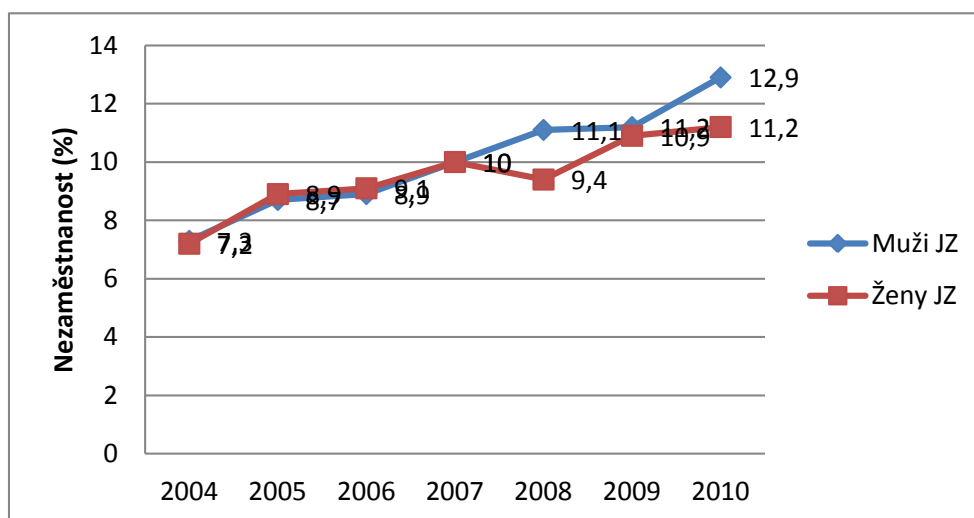
Zdroj: Hungarian Central Statistical Office, vlastní zpracování

Největší zajímavostí je vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Tolna, kdy v roce 2007 dosáhla nejvyšších hodnot 11,6 %, a přestože se v Evropě projevila hospodářská a finanční krize v dalších letech, došlo k poklesu nezaměstnanosti. Je to způsobeno tím, že v kraji se nachází jediná jaderná elektrárna v Maďarsku, která vyrábí téměř polovinu elektřiny pro celý stát a poskytuje mnoho pracovních příležitostí. V roce 2011 došlo k mírnému nárůstu míry nezaměstnanosti na 9 %, ale v porovnání s ostatními dvěma kraji je velice nízká a nachází se pod průměrem celkové míry nezaměstnanosti, která v Maďarsku v roce 2011 dosáhla 10,9 %.

Nezaměstnanost v kraji Baranya v roce 2004 dosahovala hodnot 8,4 % a až do roku 2007 byla v tomto kraji klesající, v tomto kraji se nejvíce projevila ekonomická krize, kdy v roce 2008 dosáhla míra nezaměstnanost 10,4 %, což byl oproti předcházející roku vzrůst o 2,9%, což je výrazná změna. V dalších letech nezaměstnanosti v kraji stále rostla a v roce 2011 dosáhla nejvyšší hodnoty 14,5 %, což je opravdu vysoká míra nezaměstnanosti. Vzrůstající nezaměstnanost je způsobena také tím, že je zde na ústupu těžební průmysl.

V této oblasti je významné zemědělství, známé zejména výrobou vín. Nezastupitelnou úlohu zde zaujímá sektor služeb.

V kraji Somogy vývoj míry nezaměstnanosti stále roste, na začátku sledovaného období byla nejnižší v tomto regionu na 6,1 %, ale poté došlo k jejímu růstu až do roku 2007, kdy dosáhla hodnot 11,7 %, což je velký nárůst. V roce 2008 byl v kraji pokles hodnot na 10,4 %, poté došlo k jejímu růstu na 13,1 % v roce 2011. V kraji došlo k propouštění a mnoho lidí v produktivním věku nenachází pracovní uplatnění, jelikož zde není mnoho firem a velké průmyslové podniky. Jedná se o zemědělský kraj, ale tento sektor se příliš v kraji nerozvíjí.



Obrázek 16: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví

Zdroj: Hungarian Central Statistical Office, vlastní zpracování

Co se týká porovnání nezaměstnanosti podle pohlaví, v tomto kraji se lze setkat se zvláštností, která nebývá příliš častá, a to je vyšší míra nezaměstnanosti u mužů než u žen. Do roku 2007 byla sledovaná statistika velmi podobná pro obě pohlaví, ale od roku následujícího již dochází k patrnému rozdílu. Je to zřejmě způsobeno tím, že mnoho lidí pracuje ve službách a lázeňství, kdy jsou tyto obory přívětivější pro zaměstnávání žen. Je velkou zajímavostí, že k nárůstu nezaměstnanosti dochází stabilně již od roku 2004, což může být způsobeno krachem některých podniků a úbytkem pracovních míst.

Míra nezaměstnanosti v roce 2004 dosáhla 7,2 % u obou pohlaví a až do roku 2007 se vyvíjela stejně rostoucím tempem pro obě pohlaví, kdy dosáhla hodnoty 10 %. Poté již došlo k rozdílnému vývoji, kdy v následujícím roce u žen míra nezaměstnanosti poklesla na 9,4 %, zatímco u mužů došlo k jejímu nárůstu na 11,1 %. Na konci roku 2010 bylo dosaženo hodnot 11,2 % u žen a 12,9 % u mužů.

6.6 Firmy v Jižním Zadunají

V regionu se nachází 17 průmyslových zón, které poskytují celou řadu komunikačních služeb a podpůrných prostředků pro nově vznikající firmy. Je zde několik společností se zahraniční účastí, ale především firmy působící jen v tomto kraji a podnikající v oblasti služeb. Důležitou úlohu v hospodářství hraje zemědělství, potravinářský a energetický průmysl, kde dominantní úlohu hraje jaderná elektrárna, které je jedinou v celé Maďarské republice.

Byly zde zmíněny podniky se zahraniční účastí, mezi nimiž je významnou společností působící v region SMT Hungaria v automobilovém průmyslu, PannonPower Holding v energetickém průmyslu a další společnosti. Velké mezinárodní společnosti jsou pro kraj nezbytné a poskytují mnoho pracovních příležitostí, především pro více vzdělanou část obyvatel a důležitou roli zde hraje také znalost cizích jazyků, zejména angličtiny.

V kraji působí mnoho menších či rodinných firem, které poskytují menší procento pracovních příležitostí a mnoho lidí odchází do jiných a hospodářsky vyspělejších oblastí Maďarska za práci a proto je zde velké procento emigrace obyvatel a naopak imigrace obyvatel z pohraničních oblastí.

V tabulce uvedené níže je uvedena statistika počtu vývoje společností, počáteční období je rok 2005 a konečným obdobím rok 2010. Je vidět, že celkově došlo k růstu počtu společností, zejména vlastněných jediným majitelem. Nejmenší nárůst je zaznamenán u neziskových organizací, které nejsou primárně určeny k podnikání.

Tabulka 5: Vývoj počtu firem

	2005	2010
společnosti a partnerství	34 478	39 674
spol. s jediným vlastníkem	75 386	106 676
spol. nezapsané do obch. Rejstříku	109 864	146 350
neziskové organizace	7 840	8 446

Zdroj: Hungarian Central Statistical Office, vlastní zpracování

Je vidět, že počet společností roste, ale jak je to s vývojem počtu firem v jednotlivých odvětvích? Je tomu tak, že v zemědělství a myslivosti dochází k poklesu podniků v této oblasti, jelikož tato oblast je stále méně vyhledávanou a poskytuje málo možností rozvoje. Také v oblasti těžby nerostných surovin a výroby elektřiny došlo v posledních letech k poklesu podniků zde působících, což také přispívá ke stoupající nezaměstnanosti u mužů, jelikož je v nich zaměstnáváno větší procento mužů než žen. Také v oblasti obchodu došlo k poklesu počtu podniků, jelikož tato oblast podnikání neznamena pro nově příchozí podnikatele počáteční výrazné překážky a tedy je zde velká konkurence, uspějí inovativní firmy přicházející na trh s novými výrobky. A pokud se firma nerozvíjí, dochází k jejímu úpadku.

Jedná se o turisticky atraktivní oblast a podnikání v hotelnictví a turismu je zde jedním z důležitých zdrojů obživy, nebyly v této oblasti v posledních letech zaznamenány výrazné změny v počtu hotelů a restaurací. V oblasti dopravy dochází k nárůstu počtu společností.

Naopak je tomu v oblasti stavebnictví, která zaznamenává rozmach a počet společností každým rokem roste, a tedy poskytuje nové pracovní příležitosti, ovšem problémem mohou být nedostatečné zkušenosti lidí hledajících uplatnění v této oblasti a je zde nutná rekvalifikace. Další oblastí, která dosáhla rozmachu, je finanční zprostředkovatelství, které umožňuje také samostatné podnikání bez nutnosti velkého počátečního vkladu. V oblasti nemovitostí a podnikatelské činnosti dochází k výraznému nárůstu podniků, jelikož je to novější oblast podnikání a poskytuje možnost rozvoje.

Oblast vzdělání dosahuje rozmachu a roste nejen počet škol, ale i organizací poskytujících kurzy a možnosti studia, např. jazykové kurzy, počítačové kurzy. Také zdravotní a sociální péče dosahuje rozvoje. I v oblasti veřejných služeb dochází k rozmachu, přestože nárůst společností není nijak výrazný.

Jelikož je v regionu vysoká míra nezaměstnanosti, tak jsou zde programy aktivní politiky zaměstnanosti zaměřující se na řešení problémů a tvorbu nových pracovních míst a poskytování rekvalifikací a jiných možností rozvoje lidí hledajících práci.

7. Komparace nezaměstnanosti Zlínského kraje a Jižního Zadunají

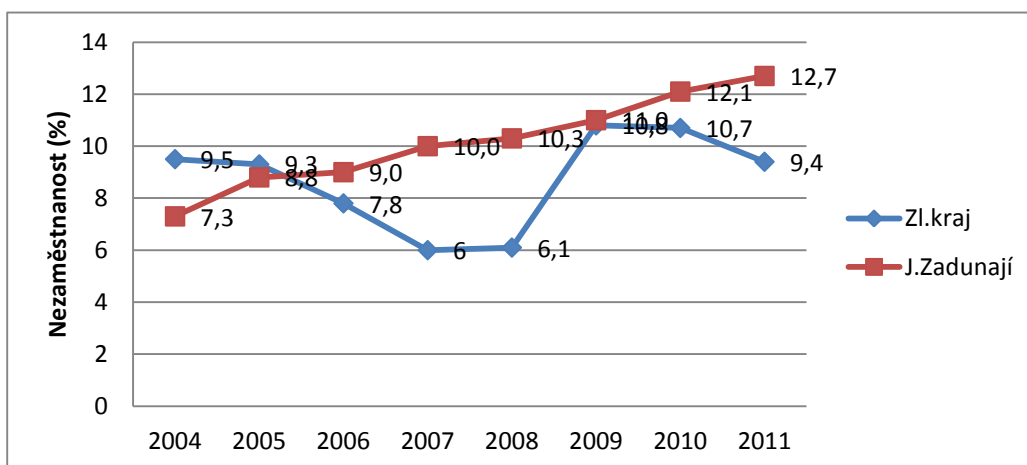
Nezaměstnanost se týká celé společnosti, v této práci byla srovnána nezaměstnanost ve Zlínském kraji v České republice a regionu Jižního Zadunají v Maďarské republice. Byly zvoleny regiony z těchto dvou států, jelikož se jedná o země Visegrádské čtyřky a v roce 2004 oba státy přistoupily do Evropské unie. Společně tyto státy tvořily Rakousko-Uhersko, každý ze států se rozvíjel vlastní kulturní cestou, má své tradice, jazyk, minulost. A naopak jsou podobné svojí rozlohou, počtem obyvatel, polohou ve Střední Evropě.

Oba státy se potýkají s nezaměstnaností, v příloze číslo 4 je tabulka zobrazující míru nezaměstnanosti v evropských zemích k období 12/2011. Česká republika patří k zemím s nízkou mírou nezaměstnanosti, zatímco Maďarská republika ke státům s průměrnou mírou nezaměstnanosti.

Ovšem pokud se jedná o kraje, Zlínský kraj patří k regionům s vyšší mírou nezaměstnanosti a také nízkou průměrnou hrubou měsíční mzdou. Taktéž Jižní Zadunají patří ke krajům s vyšší mírou nezaměstnanosti. V příloze číslo 3 je porovnána míra nezaměstnanosti a průměrná hrubá měsíční mzda v jednotlivých krajích. Z tabulky je zřejmé, že Zadunají a Střední Maďarsko je ekonomicky a hospodářsky výkonnější částí země, ovšem zkoumaná oblast je zde nejslabší a v porovnání se blíží regionům Alföľfu a Severního Maďarska.

Výše průměrného hrubého platu je nejvyšší ve Středním Maďarsku, kde se nachází i hlavní město Budapešť. Výše průměrného platu v zemi je (převáděno na koruny) 17.580 Kč, což je výrazně méně, než je průměrný plat v České republice, ovšem v regionu Jižního Zadunají je výše průměrného hrubého platu 14.635 Kč a je nejnižší v porovnání s ostatními kraji Zadunají.

Porovnání vývoje míry nezaměstnanosti v obou regionech je uvedeno níže na obrázku číslo 17.

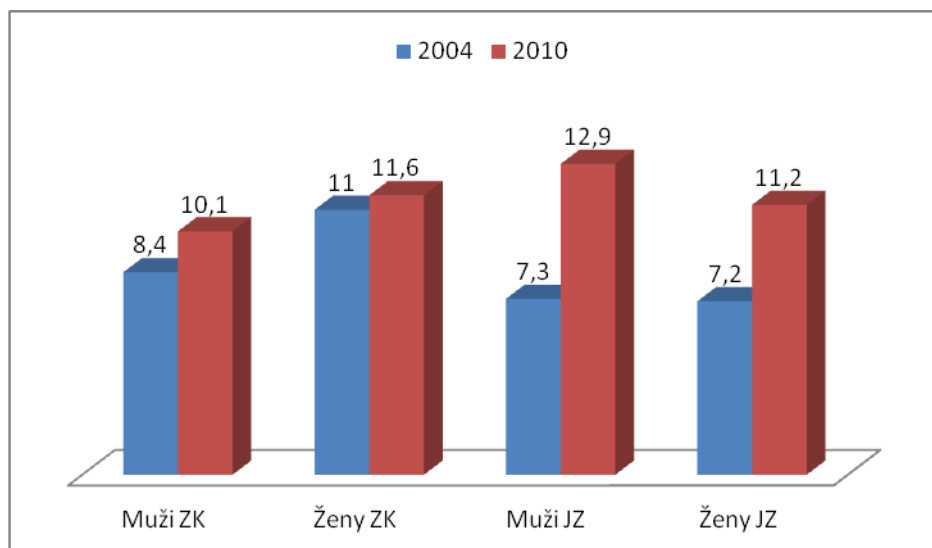


Obrázek 17: Porovnání míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a Jižním Zadunají

Zdroj: ČSÚ a Hungarian Central Statistical Office, vlastní zpracování

Jak je vidět na grafu výše, v Jižním Zadunají nezaměstnanost vzrostla ve sledovaném období o 5,4 % a v roce 2011 dosáhla maximálních hodnot 12,7 % a má stále rostoucí tendenci a je tedy předpokladem, že se bude i nadále zvyšovat a tedy bude nutností zlepšit politiku zaměstnanosti v tomto kraji. Jen na počátku sledovaného období byla nižší o 2,2 % na hodnotě 7,3 % a v následujících letech docházelo k úbytku průmyslových a zemědělských podniků, což se projevovalo v růstu až na hodnoty 12,7 %.

V Jižním Zadunají se nezaměstnanost neustále zvyšuje, ve Zlínském kraji se míra nezaměstnanosti nevyvíjí lineárně. Na počátku sledovaného období v roce 2004 byla ve výši 9,5 % a poté došlo k jejímu poklesu na 6 % v roce 2007, což lze považovat za nízkou míru nezaměstnanosti. Ale poté došlo k nárůstu o 4,8 % na hodnotu 10,8 % v roce 2009, kdy se projevila ekonomická krize, a mnoho firem se dostalo do finančních problémů a bylo nuceno propouštět či dokonce ukončit podnikání. V roce 2011 byla míra nezaměstnanosti na 9,4 %, takže došlo opět k jejímu poklesu, a byla téměř stejná, jako na počátku sledovaného období.



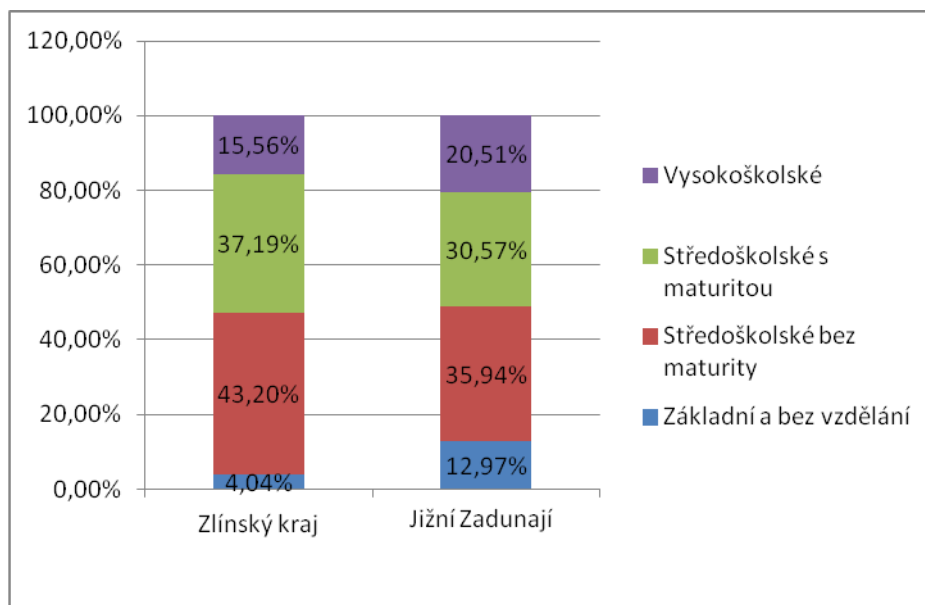
Obrázek 18: Porovnání nezaměstnanosti mužů a žen v roce 2004 a 2010 (v %)

Zdroj: ČSÚ a Hungarian Central Statistical Office, vlastní zpracování

Na obrázku výše je porovnávána míra nezaměstnanosti u mužů a žen. Jsou sledována data let 2004 a 2010. Je vidět, že celková míra nezaměstnanosti vzrostla u všech sledovaných skupin, i když v Jižním Zadunají došlo k výraznějšímu nárůstu než ve Zlínském kraji.

Pokud je porovnávána nezaměstnanost ve Zlínském kraji, u mužů došlo k růstu o 1,7 %, zatímco u žen jen o 0,6 %, což je také způsobeno tím, že se vyrovnává nezaměstnanost u mužů a žen, ovšem i tak je stále míra nezaměstnanosti žen vyšší o 1,5 % a dosahuje hodnot 11,6 %, zatímco u mužů jen 10,1 %.

V Jižním Zadunají se v roce 2004 míra nezaměstnanosti příliš neliší, u mužů dosáhla 7,3 % a u žen 7,2 %, ovšem na konci sledovaného období v roce 2010 je zde již vidět výrazný rozdíl, zatímco u mužů došlo k nárůstu o 5,6 % a dosahuje hodnot 12,9 %, což značí značný problém se zaměstnáváním a uplatněním mužů v pracovní sféře v kraji, tak u žen došlo také k růstu, procentuelně o 4 %, na hodnotu 11,2 %.



Obrázek 19: Struktura vzdělanosti

Zdroj: ČSÚ a Hungarian Central Statistical Office, vlastní zpracování

Důležitým faktorem, kterým se zabývá politika zaměstnanosti, je vzdělání. V dnešní době je kladen stále větší důraz na dostatečnou vzdělanost a i podmínky studia jsou více dostupné v jednotlivých státech, taktéž jsou nabízeny i studia v zahraničí a získávání nejen studijních zkušeností, ale zejména jazykových znalostí. Pro občany, kteří mají již delší dobu po studiu, jsou nabízeny rekvalifikace a možnosti studia při zaměstnání.

Na obrázku číslo 19 je uvedena procentuální struktura zaměstnanosti podle vzdělání v roce 2010. Ve Zlínském kraji je zaměstnáno 4,04 % občanů se základním vzděláním, což tvoří velmi nízké procento obyvatel a je vidět, že jsou zde kladeny nároky na vyšší vzdělání a pro občany se základním vzděláním zde nejsou vytvářena pracovní místa a je požadována kvalifikace. Naopak v Jižním Zadunají je zaměstnáváno 12,97 % lidí se základním vzděláním.

Ve Zlínském kraji nejvíce zastoupenou skupinou obyvatel jsou lidé se středoškolským vzděláním bez maturity a tvoří 43,2 %, což signalizuje velkou poptávku po lidech s vyučením v řemeslných a podobných profesích, ovšem v dnešní době již tento typ vzdělání není příliš vyhledáván a v pozdějších letech může nastat problém, že nebude

dostatek pracovníků v těchto profesích. V Jižním Zadunají je tato skupina obyvatel reprezentována 35,94 % obyvatel.

Ve Zlínském kraji je také značně procentuelně zastoupena skupina obyvatel se středoškolským vzděláním s maturitou, tedy 37,19 %, obyvatelé jsou zaměstnávání především v administrativních a obchodních profesích. V Jižním Zadunají je tvořena 30,57 % a má menší zastoupení než ve Zlínském kraji. Naopak skupina obyvatel s vysokoškolským vzděláním je zastoupena 20,51 % což ukazuje, že je zde kladen velký důraz na vzdělání, ve Zlínském kraji je zastoupena jen 15,56 % obyvatel, obyvatelé jsou zaměstnávání v manažerských funkcích a vyšších rozhodovacích funkcích, ovšem není jednoduché se na takovou pozici vypracovat.

V porovnání obou regionů vychází lépe Zlínský kraj, jelikož je zde nižší míra nezaměstnanosti a dochází i k jejímu poklesu. Vše je ovlivněno celkovou ekonomickou a hospodářskou situací celého státu, přičemž Maďarsko se v současnosti potýká s velkými finančními problémy země.

Závěr

Diplomová práce pojednává o problému nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v Jižním Zadunají. Analyzuje nezaměstnanost z pohledu vzdělanosti, věkového složení, struktury zaměstnání v odvětví a z pohledu zaměstnanosti mužů a žen. Kraje jsou srovnány v rámci celostátní míry nezaměstnanosti a celoevropského srovnání.

V rámci analýzy nezaměstnanosti, která byla nejprve provedena ve Zlínském kraji, bylo zjištěno, že se zde míra nezaměstnanosti pohybuje v nadprůměrných hodnotách v porovnání s ostatními kraji. Je to způsobeno tím, že tento kraj je průmyslově založen a po roce 1989 docházelo postupně k úpadku a zániku podniků podporovaných dřívějším režimem, ale mnoho velkých firem dosáhlo rozmachu. I když na začátku devadesátých let docházelo k rozvoji podnikání a vzniku nových společností, v pozdějších letech a zejména po roce 2008 mnoho firem zaniklo. Dalším faktorem hrajícím v neprospěch rostoucí míry nezaměstnanosti je geografické postavení kraje, jenž se nachází u hranic se Slovenskou republikou a je zde špatná infrastruktura s ostatními kraji.

V rámci jednotlivých okresů dosahuje nezaměstnanost vysokých hodnot, jen ve Zlínském okrese se pohybuje v průměrných hodnotách v rámci České republiky. Ovšem ostatní okresy se dlouhodobě potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti. Řešením může být výstavba průmyslové zóny nacházející se v Holešově, kde se předpokládá vznik až 7000 nových pracovních míst.

Byla provedena analýza nezaměstnanosti podle pohlaví a ve Zlínském kraji byla potvrzena vyšší nezaměstnanost u žen než u mužů. Rozdíl v této statistice se postupně snižoval, ale i v roce 2011 byla o vyšší nezaměstnanost u žen. Pokud se týká zaměstnanosti dle sektoru, největší procento obyvatel je zaměstnáno v odvětví služeb (52 %) a také v průmyslu a stavebnictví je zaměstnáno necelých 45 % pracujících obyvatel. Přestože jsou zde vhodné podmínky pro zemědělství, jen nemalé procento obyvatel je v tomto sektoru zaměstnáno, protože zemědělství je zde na ústupu.

Podstatnou úlohu v analýze nezaměstnanosti hraje věková a vzdělanostní struktura obyvatel. Byl potvrzen fakt, že populace stárne a dochází procentuelně k nárůstu obyvatel

v poproduktivním věku. Vzdělanostní struktura obyvatel utvrzuje fakt, že dochází k nárůstu vysokoškolsky vzdělaných obyvatel, přesto je zejména pro absolventy problém najít v kraji vhodné pracovní uplatnění a jsou ochotní se za práci stěhovat nejen v rámci ČR, ale i do zahraničí. Nejproblémovější vzdělanostní skupinou jsou obyvatelé jen se základním vzděláním nebo bez vzdělání a mnohdy jsou těmto lidem nabízeny pracovní pozice s nízkým platovým ohodnocením.

Jižní Zadunají patří mezi méně průmyslově a ekonomicky úspěšné regiony Maďarské republiky. V porovnání s ostatními regiony se míra nezaměstnanosti pohybuje v nadprůměrných hodnotách, na čemž se podílí relativně slabá infrastruktura a nízká atraktivita pro zahraniční investory. Dominujícím sektorem je sektor služeb, kde hraje významnou úlohu cestovní ruch. V regionu hraje důležitou roli zemědělství, ve kterém je zaměstnáno 6 % pracující populace, vyznačující se vysokou úrovní v rostlinné i živočišné výrobě.

V rámci jednotlivých okresů dosahuje nezaměstnanost vysokých hodnot zejména v okresech Baranya a Somogy, kde má neustále rostoucí tendenci a čímž dochází k migraci obyvatel z těchto krajů. V okrese Tolna dosahuje míra nezaměstnanosti dokonce nižších hodnot než je průměr v celém Maďarsku. V tomto regionu se nepotvrzuje známý fakt, že ženy jsou znevýhodněny na trhu práce. Zde se setkáváme s vyšší mírou nezaměstnanosti u mužů než u žen, což může být způsobeno úbytkem společností, které jsou spojeny více s takzvanými mužskými profesemi.

Věkové složení obyvatel Jižního Zadunají potvrzuje, že dochází ke stárnutí populace, jelikož dochází k nárůstu počtu obyvatel v poproduktivním věku. Vzdělanostní struktura obyvatel zobrazuje rostoucí počet obyvatel s vysokoškolským vzděláním a také rostoucí procento obyvatel zaměstnaných s tímto typem vzdělání. I skupina obyvatel se základním vzděláním zde nalézá pracovní uplatnění, jelikož nejsou kladeny takové nároky na kvalifikaci jako ve Zlínském kraji. Nejvíce jsou v zaměstnání zastoupeny dvě nejpočetnější vzdělanostní struktury a to lidé se středoškolským vzděláním bez maturity i s maturitou.

Nezaměstnanost v obou sledovaných regionech dosahuje nadprůměrných hodnot. Musí zde být uplatňována pasivní i aktivní politika zaměstnanosti. Ve Zlínském kraji

s nezaměstnaností bojují lépe a počet firem v kraji se ustálil a v současnosti dochází k tvorbě nových pracovních míst a poklesu míry nezaměstnanosti. Naopak v Jižním Zadunají nezaměstnanost stále roste, což může být způsobeno ekonomickou situací v celé Maďarské republice.

S problémem nezaměstnanosti se společnost bude potýkat stále, je tedy nutné neustále vytvářet nové způsoby politiky zaměstnanosti a podporovat společnosti vytvářející nová pracovní místa.

Ve Zlínském kraji se nezaměstnanost snižuje a situace v podnikatelském prostředí se stabilizuje a podniky vytvářejí nová pracovní místa. V Jižním Zadunají bohužel nezaměstnanost stále roste a situaci lze řešit vytvářením pracovních míst zejména v cestovním ruchu.

Seznam použité literatury

Odkaz na tištěné monografie:

BRČÁK, J.; SEKERKA, B. *Makroekonomie*. 1. vyd., Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5

BUCHTOVÁ B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomická a sociální problém*. 1.vyd., Praha: Grada publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8

HELÍSEK, M. *Makroekonomie, Základní kurz*. 2.vyd., Slaný: MELANDRIUM, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-25-1

HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5.vyd., Praha: Vydavatelství C. H. Beck, 2011. 696 s. ISBN: 978-80-7400-006-5

JÍROVÁ, H. *Trh práce politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9

KOTÝNKOVÁ, M. ; NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Havlíčkův Brod: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7

KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN: 978-80-246-1383-3

MACH, M. *Makroekonomie II, pro magisterské (inženýrské) studium*. 3.vyd., Slaný: MELENDRIUM, 2001, 368 s. ISBN 80-86175-18-9

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické Nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3

NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd., Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6

SOJKA, M. *Mala encyklopedie moderní ekonomie*. 6.vyd., Praha: Nakladatelství Libri, 2006. 280n s. ISBN 978-80-7277-328-2

WINKLER, J.; WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie, evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1.vyd., Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9

Odkaz na monografii vydanou v angličtině:

BALDWIN, R.; WYPLOSZ, CH. *The Economics of European Integration*. 3. vyd. London: McGraw-Hill, 2009. 480 s. ISBN 9780077121631

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S., *Modern labor economics : theory and public policy*, 10. vyd. Boston: Pearson Education, 2009, 650 s. ISBN: 9780321533739

Odkaz na zdroje na internetu:

Celý svět. *Zlínský kraj*. [online]. [cit 2011-10-21]. Dostupný z WWW:
<<http://www.celysvet.cz/zlinsky-kraj.php>>

Cometohungary. *Tourist information – Southern Transdanubia*. [online]. [cit 2011-11-5]. Dostupný z WWW:
<<http://www.cometohungary.com/southern-transdanubia-tourist-information.html>>

ČSÚ. *Ediční plán*. [online]. [cit 2011-10-22]. Dostupný z WWW:
<[http://www.zlin.cz/so/csu/2010edicniplan.nsf/t/F500310675/\\$File/72101110ccz.pdf](http://www.zlin.cz/so/csu/2010edicniplan.nsf/t/F500310675/$File/72101110ccz.pdf)>

ČSÚ. *Metodika ukazatelů*. [online]. [cit 2011-10-22]. Dostupný z WWW:

<http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/krajemetodika/xz#mira_registrovane_nezamestnanosti>

ČSÚ. Krajská zpráva ČSÚ ve Zlíně. *Nezaměstnanost ve Zlínském kraji na konci roku 2011 podle MPSV*. [online]. [cit 2011-03-10]. Dostupný z WWW:

<http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/nezamestnanost_ve_zlinskem_kraji_na_konci_roku_2011_podle_mpsv>

ČSÚ. Krajská zpráva ČSÚ ve Zlíně. *Statistická ročenka Zlínského kraje 2011*. [online]. [cit 2011-03-10]. Dostupný z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajkapitola/721011-11-r_2011-09>

ESF. *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. [cit 2011-12-04]. Dostupný z WWW:

<<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

EURES. Evropský portál pracovní mobility. [online]. [cit 2011-12-04]. Dostupný z WWW:

<<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>>

EURES. *Maďarsko – životní a pracovní podmínky*. [online]. [cit 2011-11-05]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/maďarsko/>

Eurostat. *Statistic*. [online]. [cit 2012-03-30]. Dostupný z WWW:

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>

Hungarian Central Statistical Office. *Tables (STADAT)*. [online]. [cit 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <<http://portal.ksh.hu/engstadat>>

Location4business. *Southern Transdanubia Regional Innovation Agency*. [online]. [cit 2011-11-5]. Dostupný z WWW:

<<http://www.locations4business.com/europe/hungary/southern-transdanubia/southern-transdanubia-regional-innovation-agency/business-sectors/>>

Wikipedie. *Zlínský kraj*. [online]. [cit 2011-10-22]. Dostupný z WWW:

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Zl%C3%ADnsk%C3%BD_kraj>

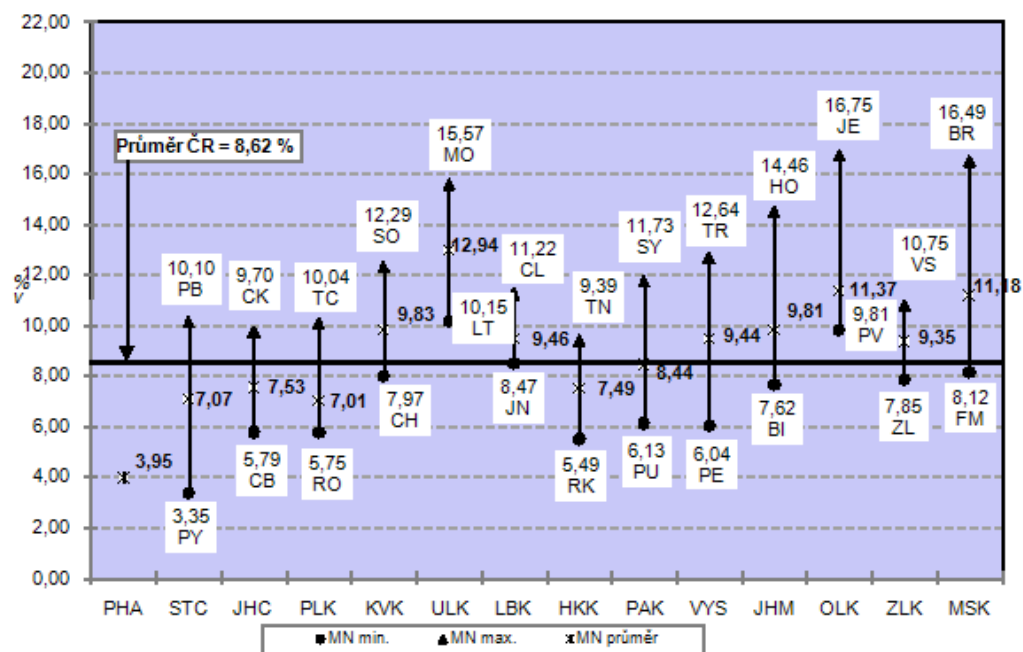
Zlínský kraj. *Informační portál*. [online]. [cit 2011-10-21]. Dostupný z WWW:

<<http://www.kr-zlinsky.cz/default.aspx>>

Seznam příloh

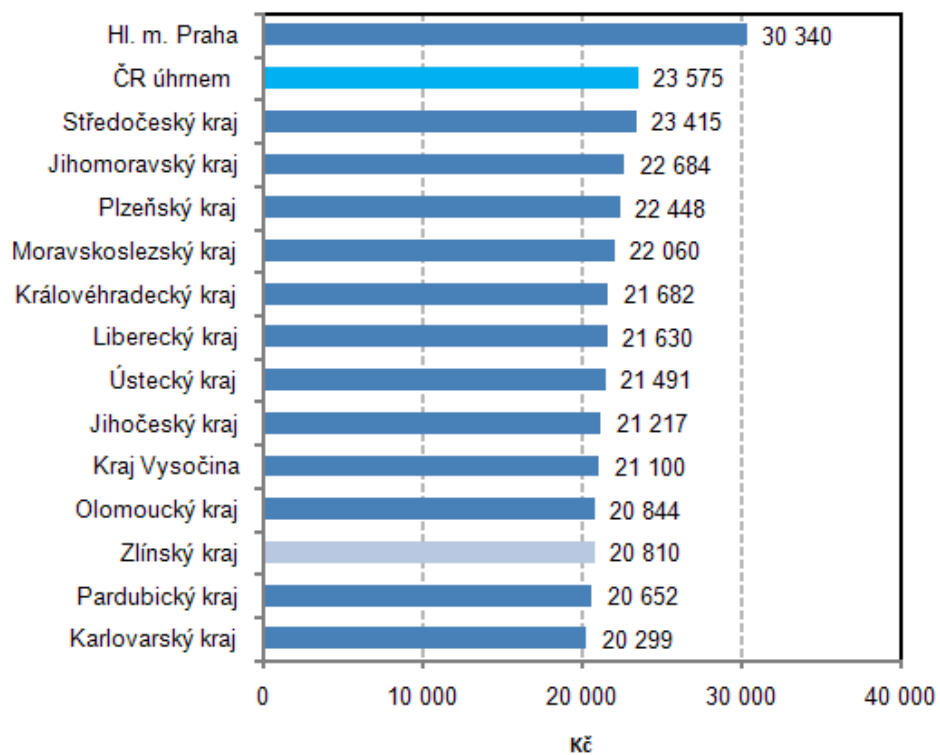
Příloha 1	Míra nezaměstnanosti v krajích ČR a průměrná měsíční hrubá mzda	I
Příloha 2	Průměrná hrubá měsíční mzda v jednotlivých krajích ČR v roce 2011	II
Příloha 3	Míra nezaměstnanosti v krajích Maďarska a průměrná měsíční hrubá mzda v roce 2011	III
Příloha 4	Míra nezaměstnanosti v Eurozóně v období 12/2011	IV

Příloha 1 Míra nezaměstnanosti v krajích ČR a průměrná měsíční hrubá mzda



Zdroj: ČSÚ

Příloha 2 Průměrná hrubá měsíční mzda v jednotlivých krajích ČR v roce 2011



Zdroj: ČSÚ

Příloha 3 Míra nezaměstnanosti v krajích Maďarska a průměrná měsíční hrubá mzda v roce 2011

Counties, regions	2011	Salary (forint)
Central Hungary	8,8	254 338
Central Transdanubia	9,3	192 916
Western Transdanubia	7,4	188 146
Southern Transdanubia	12,7	177 356
Transdanubia	9,6	187 087
Northern Hungary	16,7	177 609
Norther Great Plain	14,5	168 013
Southern Great Plain	10,6	168 041
Great Plain and North	13,8	170 822
Total	10,9	213 054

Zdroj: Hungarian Central Statistical Office, zpracování vlastní

Příloha 4 Míra nezaměstnanosti v Eurozóně v období 12/2011

Country	Total	Males	Females
Euro area (changing composition)	10.6	10.4	10.8
Euro area (17 countries)	10.6	10.4	10.8
Euro area (16 countries)	10.6	10.4	10.8
EU (27 countries)	10.0	9.9	10.0
EU (15 countries)	10.1	10.0	10.1
Belgium	7.3	7.3	7.3
Bulgaria	11.2	12.3	10.1
Czech Republic	6.8	6.1	7.7
Denmark	7.9	7.9	7.8
Germany	5.7	5.9	5.5
Estonia	11.7	12.6	10.8
Ireland	14.7	17.4	11.3
Spain	23.1	22.6	23.6
France	9.9	9.5	10.3
Italy	8.9	8.5	9.6
Cyprus	9.5	10.3	8.5
Lithuania	14.3	16.2	12.4
Luxembourg	5.1	3.9	6.6
Hungary	10.9	10.9	10.8
Malta	6.5	6.1	7.3
Netherlands	4.9	4.9	4.9
Austria	4.2	3.8	4.6
Poland	10.1	9.3	11.0
Portugal	14.6	14.7	14.5
Romania	7.5	7.8	7.0
Slovenia	8.2	8.5	7.9
Slovakia	13.4	13.6	13.2
Finland	7.5	8.2	6.8
Sweden	7.5	7.6	7.3
United Kingdom	8.3	8.9	7.7
Iceland	6.6	7.1	6.0
Croatia	13.1	14.2	11.7

Zdroj: Eurostat, zpracování vlastní